AMS-geförderte Fachausbildungen in der Steiermark

Analyse von nicht erfolgten Beschäftigungsaufnahmen von AbsolventInnen im Metall- und Elektrobereich

Johanna Blum / Benjamin Schiemer

Wien, Juni 2015

Inhaltsverzeichnis

Kurzzusammenfassung 4

Einleitung 8

1 Zielsetzung und Fragestellungen 10

2 Methodische Vorgehensweise 12

2.1 Stakeholderbefragung 12
2.2 Zielgruppenbefragung 14

3 Sicht der Stakeholder 19

3.1 Zentrale Problemfelder 19
3.2 Hemmnisse im Ausbildungsprozess 25

4 Sicht der AbsolventInnen 30

4.1 Der Weg in die Fachausbildung 30
4.2 Die Fachausbildung 31
4.3 Nach der Fachausbildung 35
4.4 Wirkungen und Effekte der Fachausbildung 38

5 Sicht der ArbeitgeberInnen 42

5.1 Die Fachausbildungen aus Sicht der Unternehmen 42
5.2 Erwartungen der Unternehmen an FacharbeiterInnen 46

6 Zusammenfassung 52

7 Empfehlungen für AMS-geförderte Fachausbildungen 58

7.1 Fachausbildung anpassen 58
7.2 Arbeitgeberbetriebe ins Boot holen 60

Literaturverzeichnis 62

Tabellenverzeichnis 63

Abbildungsverzeichnis 64

Daten zur Untersuchung

Thema:	Analyse der Nichtbeschäftigungsaufnahmen von AbsolventInnen von AMS-geförderten Fachausbildungen
Auftraggeber:	Arbeitsmarktservice Steiermark
Beauftragtes Institut:	SORA Institute for Social Research and Consulting, Wien
Wissenschaftliche Leitung:	Mag.a Johanna Blum
AutorInnen:	Mag.a Johanna Blum, Mag. Benjamin Schiemer MSc
Erhebungsgebiet:	Steiermark
Stakeholderbefragung:	Telefonische Leitfadeninterviews mit 5 VertreterInnen der Bildungseinrichtungen und 10 AMS-MitarbeiterInnen Oktober und November 2014
Absolventenbefragung:	Teilstrukturierte, telefonische Interviews mit AbsolventInnen von AMS-geförderten Fachausbildungen im Metall- und Elektrobereich mit negativem Arbeitsmarkterfolg 92 Tage nach Abschluss n=50, Zufallsstichprobe Februar 2015
Arbeitgeberbefragung:	Standardisierte, telefonische Interviews mit potenziellen ArbeitgeberInnen im Metall- und Elektrobereich n=100, Zufallsstichprobe Februar 2015

Kurzzusammenfassung

Für ArbeitnehmerInnen stellt eine berufliche Ausbildung die zentrale Voraussetzung für einen erfolgreichen Erwerbsverlauf dar. Das Arbeitslosigkeitsrisiko von niedrig qualifizierten Personen ist um das Dreifache höher als von Personen mit Lehrabschluss und um das etwa Sechsfache höher als von Personen mit mittlerem oder höherem Bildungsabschluss (Putz 2014). AMS-geförderte Fachausbildungen stellen in diesem Zusammenhang ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument dar, um Arbeitslosen eine Verbesserung ihrer Jobchancen zu ermöglichen und um gleichzeitig dem Fachkräftemangel zu begegnen. Gerade der „kurzfristige Arbeitsmarkterfolg“ zeigt für AMS-geförderte Fachausbildungen in der Steiermark aber ein ernüchterndes Ergebnis: Am 92. Tag nach Abschluss der Qualifizierung ist nur knapp die Hälfte in Beschäftigung.

SORA untersuchte die Gründe für ausbleibende Beschäftigungsaufnahmen von FachabsolventInnen. Dabei lag der Schwerpunkt auf dem Verhältnis von Fachausbildung und Arbeitsmarkt im Metall- und Elektrobereich.

Die Studie erhob dazu die Sichtweisen der zentralen AkteurInnen im Kontext von AMS-geförderten Fachausbildungen: Die telefonische Befragung von 55 AbsolventInnen und 104 ArbeitgeberInnen im Metall- und Elektrobereich in der Steiermark erfolgte im Februar 2015. Zusätzlich wurden im Oktober und November 2014 15 MitarbeiterInnen der Regionalgeschäftsstellen des AMS und der Bildungsträger SZF und bfi als ExpertInnen für das Maßnahmenumfeld interviewt.

Die AbsolventInnen wollen die Fachausbildung machen und profitieren persönlich in hohem Ausmaß

Die AbsolventInnen weisen eine hohe intrinsische Motivation und großes Interesse an der Fachausbildung auf. Die Befragten nehmen eine Erweiterung ihres Wissens, ihrer beruflichen Möglichkeiten und eine Steigerung der subjektiven Bewerbungskompetenz wahr.

AbsolventInnen bewerten berufs- und arbeitsmarktbezogene Aspekte der Ausbildung kritisch

AbsolventInnen bewerten die Fachausbildung in Hinblick auf die praktische Verwertbarkeit in zukünftigen Job. Gerade aber die Aspekte praktische Arbeit in der Ausbildung, Brauchbarkeit des Gelernten für den Beruf und Fachprakti-

kum weisen die niedrigsten Zufriedenheitswerte auf. Auch mit Maßnahmen des Outsourcings besteht eine vergleichsweise hohe Unzufriedenheit.

AbsolventInnen verbessern ihre Jobchancen und ihre berufliche Situation…

Die AbsolventInnen bemerken positive Auswirkungen auf ihre Möglichkeiten und Chancen am Arbeitsmarkt durch die AMS-geförderte Fachausbildung. Auch die berufliche Situation hat sich für sie nach der Qualifizierung verbessert.

Das AMS spielt bei der Verbesserung der Jobchancen eine zentrale Rolle. Dabei sind die FachabsolventInnen überwiegend zufriedene AMS-KundInnen. Ausschlaggebend für ihre Zufriedenheit sind die Wahrnehmung des Engagements der AMS-MitarbeiterInnen in der Beratung sowie die Vermittlung geeigneter Stellenangebote.

… aber sie finden nur zum Teil einen adäquaten Arbeitsplatz

Die wichtigsten Anforderungen der AbsolventInnen von AMS-geförderten Fachausbildungen an eine Arbeitsstelle sind Arbeitsplatzsicherheit und Ausbildungsadäquanz.

Zwei Fünftel der Befragten sind über einen Arbeitskräfteüberlasser beschäftigt und befinden sich damit in der Randbelegschaft, deren Jobs zu den unsichersten innerhalb von Unternehmen zählen. Ebenso viele haben ein befristetes Arbeitsverhältnis.

Ein Viertel der AbsolventInnen arbeitet dequalifiziert. Sie können ihr in der Ausbildung erworbenes Wissen und Können nie einsetzen oder verrichten einfache Tätigkeiten als un- oder angelernte ArbeiterInnen und Angestellte. Die Dequalifizierung ist wesentlich auf die Annahme einer fachfremden Tätigkeit zurückzuführen.

Die Fachausbildungen bewähren sich am Arbeitsmarkt

Die Hälfte der befragten ArbeitgeberInnen hat bereits TeilnehmerInnen oder AbsolventInnen von Fachausbildungen beschäftigt. Eine hohe Bereitschaft dieser Unternehmen zur Wiederaufnahme zeigt, dass die TeilnehmerInnen bzw. AbsolventInnen den Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht werden.

Die Bereitschaft, PraktikantInnen oder AbsolventInnen einzustellen, liegt höher als der Anteil der Unternehmen, die bereits eine Person aus einer AMS-geförderten Fachausbildung aufgenommen haben. Während beim Fachprakti-

kum die vorhandene Bereitschaft bei den Unternehmen relativ gut ausgeschöpft ist, besteht bei der Beschäftigung noch ein ungenutztes Potenzial von 30 Prozentpunkten.

Die Fachausbildungen sind bekannt, die Arbeitgeberbetriebe wissen aber wenig darüber

Obwohl AMS-geförderte Fachausbildungen bei den befragten Unternehmen weitgehend bekannt sind, fehlt ihnen Wissen über die Ausbildung. Bisher ist auch für ArbeitgeberInnen das AMS die zentrale Informationsquelle. Die Bildungsträger, die auch im Outplacement tätig sind, werden kaum wahrgenommen.

Das unzureichende Wissen bei Unternehmen öffnet Vorurteilen gegenüber den Qualifizierungsmaßnahmen und ungerechtfertigten Bedenken Tür und Tor. Dabei beeinflusst das Image der beiden Bildungsträger SZF und bfi die Bewertung der AMS-geförderten Fachausbildungen.

Die Fachausbildungen können der betrieblichen Lehre nicht das Wasser reichen (und das sollen sie auch nicht)

AMS-geförderte Fachausbildungen, die zum Lehrabschluss führen, enden mit einer regulären Lehrabschlussprüfung. Dennoch ist die Mehrheit der ArbeitgeberInnen überzeugt, dass AMS-geförderte Fachausbildungen schlechter sind als die betriebliche Lehre.

Aus der Sicht der Unternehmen fehlen insbesondere praktische Arbeitserfahrung und (betriebs-)spezifische fachliche Kenntnisse. Diese Perspektive spiegelt sich in der Einschätzung der Fähigkeiten von FachabsolventInnen wider: Spezifische fachliche Kenntnisse, praktische Arbeitserfahrung und fachliche Kenntnisse werden den AbsolventInnen am wenigsten zugetraut.

Nur eines von sechs Unternehmen findet leicht geeignete FacharbeiterInnen. Hauptgrund dafür ist wiederum der Mangel an fachlichen und betriebsspezifischen Kenntnissen. Die ExpertInnen orten deshalb generell eine mangelnde Ausbildungsbereitschaft bei Arbeitgeberbetrieben. Die Vermittlung praktischer Arbeitserfahrung sowie betriebsspezifischer Kenntnisse kann aber niemand Dritter leisten.

Fachausbildung anpassen

Die Gestaltung der AMS-finanzierten Fachausbildungen liefert mehrere Ansatzpunkte, wie die arbeitsmarktintegrative Wirkung erhöht werden kann:

- Auswahl der TeilnehmerInnen optimieren
- Zeitpunkt des Praktikums nach hinten schieben
- Betriebe bei der Etablierung geeigneter Rahmenbedingungen für das Fachpraktikum begleiten
- Feedbackschleifen zur Ausbildungsqualität zwischen Bildungsträgern und Praktikumsbetrieben ermöglichen
- kontinuierliche Unterstützung der Bewerbungsaktivitäten der AbsolventInnen durch Nachbetreuungsphase bei Bildungsträgern
- kontinuierliche Informationsarbeit während der Teilnahme zur Entwicklung realistischer Erwartungen an Arbeitssuche und Arbeitsplatz

Arbeitgeberbetriebe ins Boot holen

Das Ziel der folgenden Verbesserungsvorschläge ist es, die Bereitschaft der Unternehmen zur Beschäftigung von FachabsolventInnen zu einem möglichst frühen Zeitpunkt zu stärken.

- Information für Betriebe über Inhalte und Ablauf der Fachausbildungen verbessern
- Zielgruppe der Arbeitgeberbetriebe fokussieren
- ArbeitgeberInnen in die Ausbildung stärker einbinden
- Beschäftigungsanreize für Unternehmen erhöhen

Einleitung

Für ArbeitnehmerInnen stellt eine berufliche Ausbildung die zentrale Voraussetzung für einen erfolgreichen Erwerbsverlauf dar. Personen mit geringer Qualifikation haben ein erhöhtes Risiko von Erwerbsarmut, prekärer Beschäftigung und fragmentierten Erwerbskarrieren (Schönherr et al. 2014, Ludwig-Mayerhofer 2005). Das Arbeitslosigkeitsrisiko von niedrig qualifizierten Personen ist um das Dreifache höher als von Personen mit Lehrabschluss und um das etwa Sechsfache höher als von Personen mit mittlerem oder höherem Bildungsabschluss (Putz 2014).

Daher wird der Förderung von Ausbildung und Qualifizierung in der Arbeitsmarktpolitik besonderes Augenmerk geschenkt. Das AMS Steiermark wendet durchschnittlich rund 60 Mio. Euro pro Jahr auf, um durch Schulungen das individuelle Ausbildungsniveau seiner KundInnen und damit deren Arbeitsmarktchancen zu erhöhen. Dazu werden unterschiedliche Instrumente und Maßnahmen eingesetzt: Lehrstellenförderungen, überbetriebliche Berufsausbildungen, Facharbeiter-Intensivausbildungen und Implacement-Stiftungen, Fachausbildungen, Innovationsschulungen (Pilotprojekt) sowie Bildungskarenzen stellen in diesem Zusammenhang gezielte Angebote zur Erst-, Nach- und Weiterqualifizierung dar.

Das AMS Steiermark bietet Ausbildungen allen voran für Berufe an, die den AbsolventInnen gute Aussichten am Arbeitsmarkt versprechen. In den Branchen „Maschinenbau, Metall, Elektro, Elektronik“, „Datenverarbeitung“ und „Fremdenverkehr/Gastronomie“ sowie „Steuer und Recht“ können in der Steiermark offene Stellen am häufigsten nicht besetzt werden. Die Arbeitgeberbetriebe wünschen sich zur Behebung des Fachkräftemangels eine Verbesserung der beruflichen Erstausbildung, eine Nachqualifizierung bzw. Weiterbildung von MitarbeiterInnen mit öffentlichen Mitteln (Gaubitsch/Luger 2012).

Gerade Fachausbildungen, die durch das AMS finanziert werden, sind ein beispielhaftes Instrument, um Arbeitslosen eine Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen zu ermöglichen und um gleichzeitig dem Fachkräftemangel zu begegnen. Die positive Arbeitsmarktintegration von AbsolventInnen AMS-geförderter Fachausbildungen ist ein zentraler Indikator für die Wirksamkeit dieser kostenintensiven Maßnahmen. Insgesamt nehmen laut AMS-Monitoringdaten aber nur knapp unter 50% der AbsolventInnen innerhalb von drei Monaten nach Ende der Fachausbildung eine Beschäftigung auf. Das bedeutet auch, dass fast jede/-r zweite AbsolventIn drei Monate nach Abschluss der Fachausbildung nicht erwerbstätig ist. Die vorliegende Studie geht des-

halb der Frage nach, warum AMS-geförderte Fachausbildungen nicht in einem höheren Ausmaß zu einem Arbeitsmarkterfolg der AbsolventInnen beitragen.

Struktur des Berichts

Der vorliegende Bericht gliedert sich in sieben Abschnitten, denen eine Kurzzusammenfassung vorangestellt ist. In Kapitel 1 und 2 wird das Forschungsvorhaben entlang seiner Zielsetzungen, Fragestellungen und der methodischen Vorgehensweise beschrieben. Die Ergebnisse der einzelnen Erhebungsschritte werden Kapitel 3 bis 5 dargestellt. Eine Zusammenführung der Ergebnisse erfolgt schließlich in Kapitel 6. In Kapitel 7 werden die abgeleiteten Empfehlungen für eine Verbesserung der AMS-geförderten Fachausbildungen dargelegt.

1 Zielsetzung und Fragestellungen

Warum liegt die Beschäftigungsaufnahmerate der AbsolventInnen von Fachausbildungen trotz umfassender vorangehender und begleitender Angebote drei Monate nach Abschluss der Ausbildung bei knapp unter 50%? Die vorliegende Studie untersucht die Ursachen für nicht erfolgte Beschäftigungsaufnahmen nach dem Ende einer vom AMS finanzierten Fachausbildung aus verschiedenen Perspektiven. Dazu wurden die Sichtweisen von Stakeholdern – MitarbeiterInnen des AMS und der Bildungsträger – und der Zielgruppen der Ausbildungen – den AbsolventInnen und den potenziellen Arbeitgeberbetrieben – erhoben und analysiert.

Die so gewonnenen Erkenntnisse liefern Erklärungsansätze und fördern ein besseres Verständnis der zugrunde liegenden Prozesse der Arbeitsmarktintegration. Dadurch unterstützen die Ergebnisse das AMS Steiermark bei der Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen und der Steuerung des Ressourceneinsatzes.

Die leitende Forschungsfrage war also jene nach den zentralen Faktoren, die die vorliegenden Ergebnisse des AMS-Monitorings zum kurzfristigen Arbeitsmarkterfolg erklären:

Welche Ursachen liegen nicht erfolgten Beschäftigungsaufnahmen nach dem Ende einer vom AMS finanzierten Fachausbildung zugrunde?

Gescheiterte Integrationsprozesse in den Arbeitsmarkt sind durch Faktoren auf mehreren Ebenen – Makro, Meso, Mikro – bedingt und haben meist nicht nur einen singulären Grund. Auf Makroebene sind sie auf wirtschaftliche Rahmenbedingungen, die Arbeitsmarktlage und -struktur, regional unterschiedliche Ausgangsbedingungen sowie gesellschaftliche Haltungen und Einstellungen zurückzuführen. Genauso muss die institutionelle Ebene (Mesoebene) zur Erklärung herangezogen werden: Gerade die Personal- und Einstellungspolitik der Betriebe sowie die Vermittlungspraktiken des AMS bzw. das Qualifizierungsangebot der Ausbildungseinrichtungen sind diesbezüglich unter die Lupe zu nehmen. Auf der Mikroebene (Individuen) können Niedrigqualifikation, gesundheitliche Einschränkungen, Demotivation, Mobilitätseinschränkungen und intersektionale Problemlagen die (Re-)Integrationschancen arbeitsloser Personen deutlich hemmen.

Die vorliegende Studie fokussiert auf AMS-geförderte Fachausbildungen im Metall- und Elektrobereich, um den Einfluss von wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der Arbeitsmarktlage zu kontrollieren. Aufgrund der hohen Anzahl offener Stellen im Metall- und Elektrobereich in der Steiermark sollten

gerade die AbsolventInnen solcher Fachausbildungen in die Lage versetzt werden, ihren Abschluss rasch in eine adäquate Beschäftigung umsetzen zu können. Misslingt die Eingliederung in den Arbeitsmarkt dennoch, ergeben sich folgende weitere Fragen zum Verhältnis von Fachausbildung und Arbeitsmarkt:

Wie bewerten die AbsolventInnen den individuellen Nutzen der AMS-geförderten Fachausbildung?

Wie beeinflusst die Einstellungspolitik der Unternehmen die arbeitsmarktintegrative Wirkung von AMS-geförderten Fachausbildungen?

Was kann bei AMS-geförderten Fachausbildungen verbessert werden, um die Beschäftigungsaufnahmen nach der Absolvierung zu erhöhen?

Für die untersuchten Fachausbildungen sollen im Rahmen der vorliegenden Studie zudem Verbesserungsansätze zur Sicherung bzw. Steigerung des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs aufgezeigt werden. Die untersuchten Qualifizierungsmaßnahmen umfassen insbesondere modulare Ausbildungen (Facharbeiterintensivausbildung), die zum Lehrabschluss führen, und Höherqualifizierungen für FacharbeiterInnen im Berufsfeld Metall und Elektro.

Tabelle 1: In die Studie einbezogene Fachausbildungen im Metall- und Elektrobereich

Themen
Höherqualifikation Automatisierungstechnik
Elektronik, Kommunikationstechnik LAP
Elektrotechnik LAP
FIT Lehrberufe Metall für Frauen LAP
Höherqualifizierung CAD
Höherqualifizierung CAM
Höherqualifizierung CNC
Holzbearbeitung LAP
Metalltechnik LAP
Vorbereitungslehrgang LAP Metall- und Elektroberufe
Gesamt

Quelle: AMS

Die Ausbildungen sind durch ein umfassendes Angebot an vorangehenden und begleitenden Maßnahmen gekennzeichnet. Die Angebote sind für die TeilnehmerInnen zum Teil verpflichtend, zum Teil freiwillig.

2 Methodische Vorgehensweise

Zur Erklärung der Daten zum kurzfristigen Arbeitsmarkterfolg von Fachausbildungen des AMS Steiermark wurde ein Methodenmix aus qualitativen und quantitativen Erhebungsmethoden gewählt, der die Fragestellungen aus mehreren Perspektiven beleuchtet und fundierte Ergebnisse sicherstellt. Zum einen wurden Stakeholder der AMS-geförderten Maßnahmen und zum anderen deren wichtigste Zielgruppen befragt. Dabei baut die Zielgruppenbefragung von AbsolventInnen und potenziellen Arbeitgeberbetrieben auf den Ergebnissen der Stakeholderbefragung auf. Die Ergebnisse aus den einzelnen Erhebungen werden zuerst getrennt dargestellt und schließlich in einer zusammenfassenden Analyse verbunden. Beide Analyseschritte sind im vorliegenden Bericht dargestellt.

2.1 Stakeholderbefragung

Als Stakeholder wurden zentrale AkteurInnen im Maßnahmenumfeld, die gleichzeitig auch wichtige ExpertInnen dieser AMS-geförderten Maßnahmen sind, definiert. Dazu zählen insbesondere AMS-MitarbeiterInnen, die sowohl für die Auswahl der TeilnehmerInnen als auch für die Vermittlung der AbsolventInnen von Qualifizierungsmaßnahmen verantwortlich sind. Weiters gehören insbesondere MitarbeiterInnen der beauftragten Maßnahmenträger, die mit den TeilnehmerInnen teils intensiv zusammenarbeiten, zur Gruppe der Stakeholder. Als Maßnahmenträger von Fachausbildungen im Metall- und Elektrobereich sind in der Steiermark derzeit das bfi Steiermark und das Schulungszentrum Fohnsdorf tätig.

Für die vorliegende Studie wurden im Oktober und November 2014 qualitative Leitfadeninterviews mit insgesamt 15 Stakeholdern durchgeführt. Der Leitfaden enthielt Fragen zu folgenden Themen:

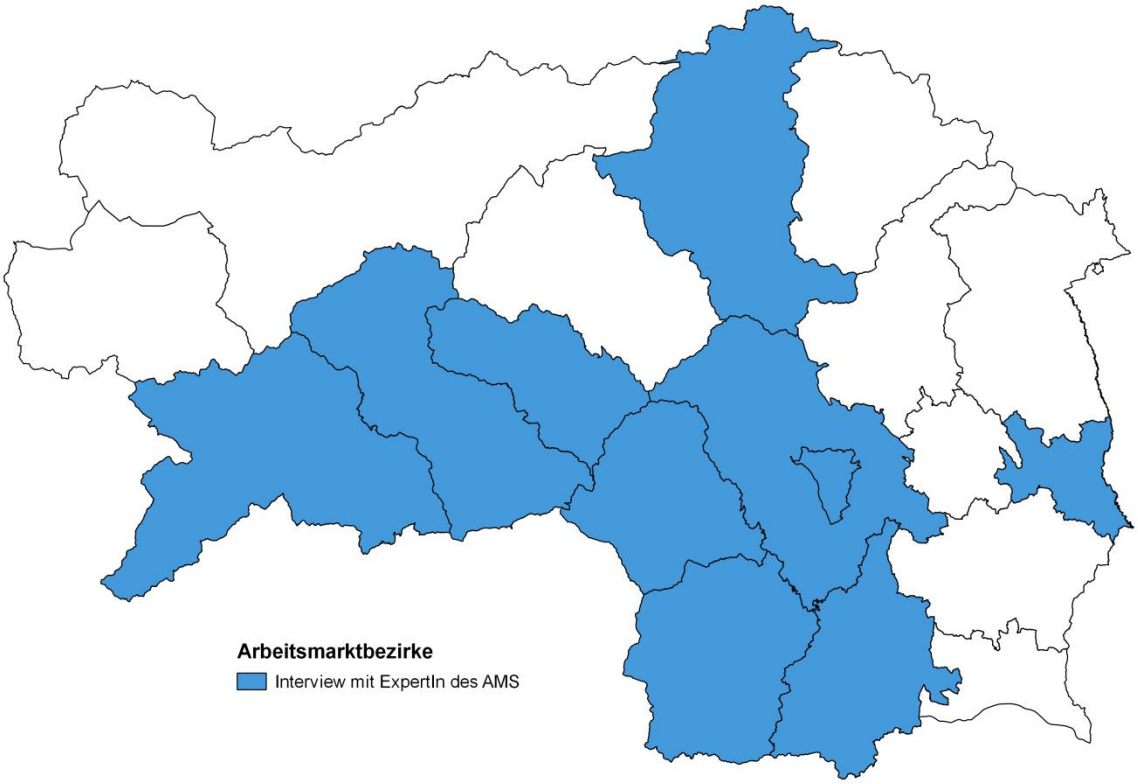
- Betreuung vor und während der Ausbildung
- AbsolventInnen
- Fachausbildungen
- Betreuung nach der Ausbildung
- Zusammenarbeit mit Arbeitgeberbetrieben
- Verbesserungsvorschläge

Es fanden zehn Interviews mit MitarbeiterInnen verschiedener Regionalgeschäftsstellen (RGS) des AMS Steiermark und fünf mit MitarbeiterInnen von

Bildungsträgern statt.[1] Das wesentliche Kriterium für die Auswahl der RGS-MitarbeiterInnen war ihre Funktion, die Arbeitsaufnahmen nach einer Qualifizierungsmaßnahme in ihrer Geschäftsstelle zu koordinieren. Die MitarbeiterInnen der Bildungsträger wurden aufgrund ihrer Tätigkeit im Bereich Outplacement ausgewählt. Dennoch haben die Befragten dieses Samples sonst sehr unterschiedliche Tätigkeitsfelder, was die Ergebnisse dieses methodischen Schrittes anreichert.

Die Interviews erfolgten telefonisch und dauerten etwa 30 bis 60 Minuten. die Interviewaufnahmen wurden transkribiert und einer Auswertung nach den Prinzipien der Systemanalyse (Froschauer/Lueger 2003) unterzogen.

Abbildung 1: Regionale Verteilung der interviewten AMS-ExpertInnen



Anm.: SORA 2015, Interviews mit Stakeholdern, GIS-Steiermark, Statistik Austria 2015

[1] Die ExpertInnen, die im Folgenden durch Zitate und zusammengefasste Themenfelder zu Wort kommen, werden durch die Kürzel BT für MitarbeiterInnen der Bildungsträger sowie AMS für die RGS-MitarbeiterInnen anonymisiert.

2.2 Zielgruppenbefragung

Als Zielgruppen der AMS-geförderten Fachausbildungen wurden einerseits Arbeitslose, die ihre Arbeitsmarktchancen verbessern möchten, und Arbeitgeberbetriebe, für die geeignete Arbeitskräfte ausgebildet werden, identifiziert. Die Befragung richtet sich dementsprechend an diese zwei Gruppen:

- TeilnehmerInnen von Fachausbildungen, die diese positiv abgeschlossen haben und
- potenzielle Arbeitgeberbetriebe in der Steiermark.

Befragung von AbsolventInnen

Für die Befragung der AbsolventInnen von Fachausbildungen wurden nur jene ausgewählt, die zum für das AMS-Monitoring relevanten Stichtag von 92 Tagen nach Abschluss der Maßnahme nicht in Beschäftigung waren. Die Befragung der AbsolventInnen fand mit einem teilstandardisierten Fragebogen, der acht offene Fragen beinhaltete, statt. Der etwa 15-minütige Fragebogen umfasst Fragen zu:

- Fachausbildung
- Arbeitssuche
- aktuelle/letzte Beschäftigung nach der Fachausbildung
- Veränderungen vor und nach der Fachausbildung
- soziodemografische Merkmale

Im Februar 2015 wurden insgesamt 55 AbsolventInnen, die zwischen Jänner 2013 und Juni 2014 eine AMS-geförderte Fachausbildung abgeschlossen hatten, befragt. Da dem AMS für alle Befragten Daten zum kurzfristigen Arbeitsmarktmonitoring vorliegen müssen, liegen die Abschlüsse bereits einige Zeit zurück: Fast zwei Drittel haben die Ausbildung 2013 beendet und 36% im Jahr 2014.

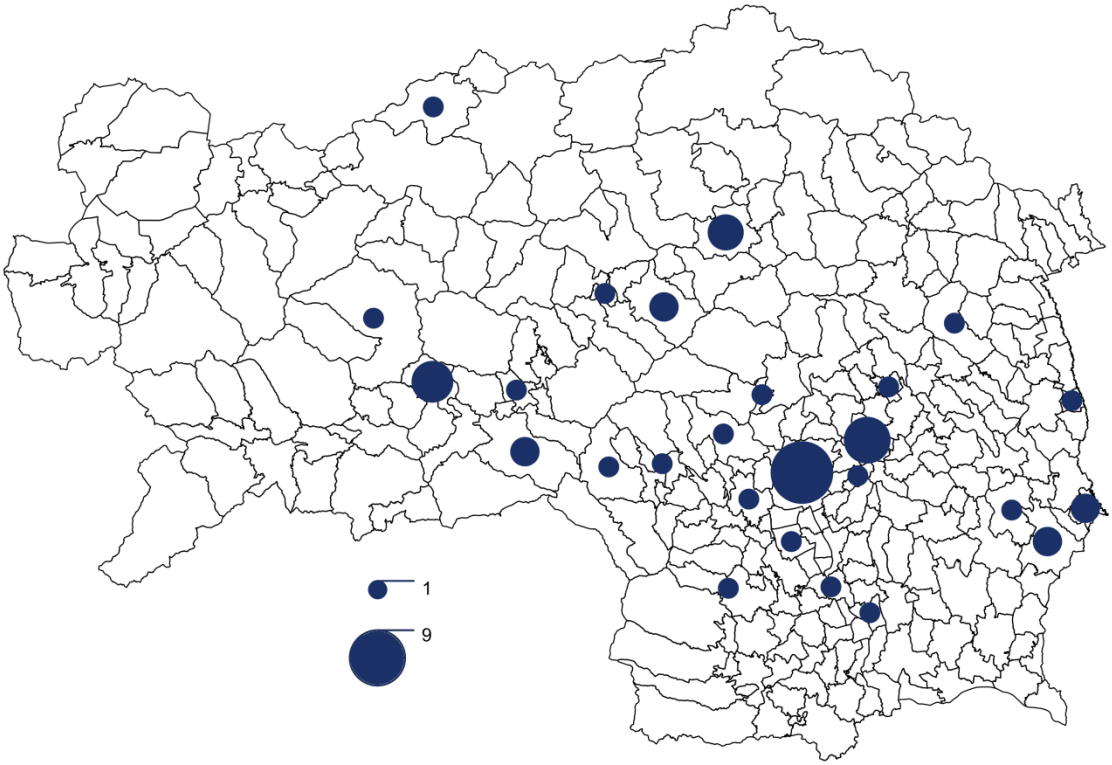
Tabelle 2 stellt die Verteilung der soziodemografischen Merkmale Geschlecht, Alter, Herkunft sowie Eckdaten zur absolvierten Ausbildung dar.

Tabelle 2: Stichprobenbeschreibung der AbsolventInnen

	Befragte	in %
Geschlecht		
Frauen	12	22
Männer	43	78
Alter		
bis 44 Jahre	35	64
ab 45 Jahren	20	36
Staatsbürgerschaft		
Österreich	46	84
andere	9	16
ohne	40	73
mit	14	26
Bildungsträger		
SZF	49	
bfi	6	
Art der Ausbildung		
Ausbildung mit LAP	31	56
Höherqualifizierung	24	44
Dauer der Ausbildung		
bis zu 3 Monaten	13	24
3 bis 6 Monate	18	33
6 bis 12 Monate	16	29
über 12 Monate	8	14
Gesamt n	**55**	**100**

Anm.: Befragung der AbsolventInnen

Abbildung 2: Regionale Verteilung der befragen AbsolventInnen



Anm.: SORA 2015, Befragung der AbsolventInnen, GIS-Steiermark

Befragung potenzieller ArbeitgeberInnen

Die Befragung der möglichen Arbeitgeberbetriebe erfolgte im Februar 2015 mittels eines standardisierten Fragebogens. Die Befragungsdauer je Interview betrug zehn Minuten. Das Fragenprogramm beinhaltete folgende Themen:

- Personalpolitik und Rekrutierung
- Fachausbildungen
- AbsolventInnen
- Verbesserungen
- Unternehmen

Insgesamt wurden 104 Arbeitgeberbetriebe aus ausgewählten Branchen des Metall- und Elektrobereichs in der Steiermark telefonisch befragt.

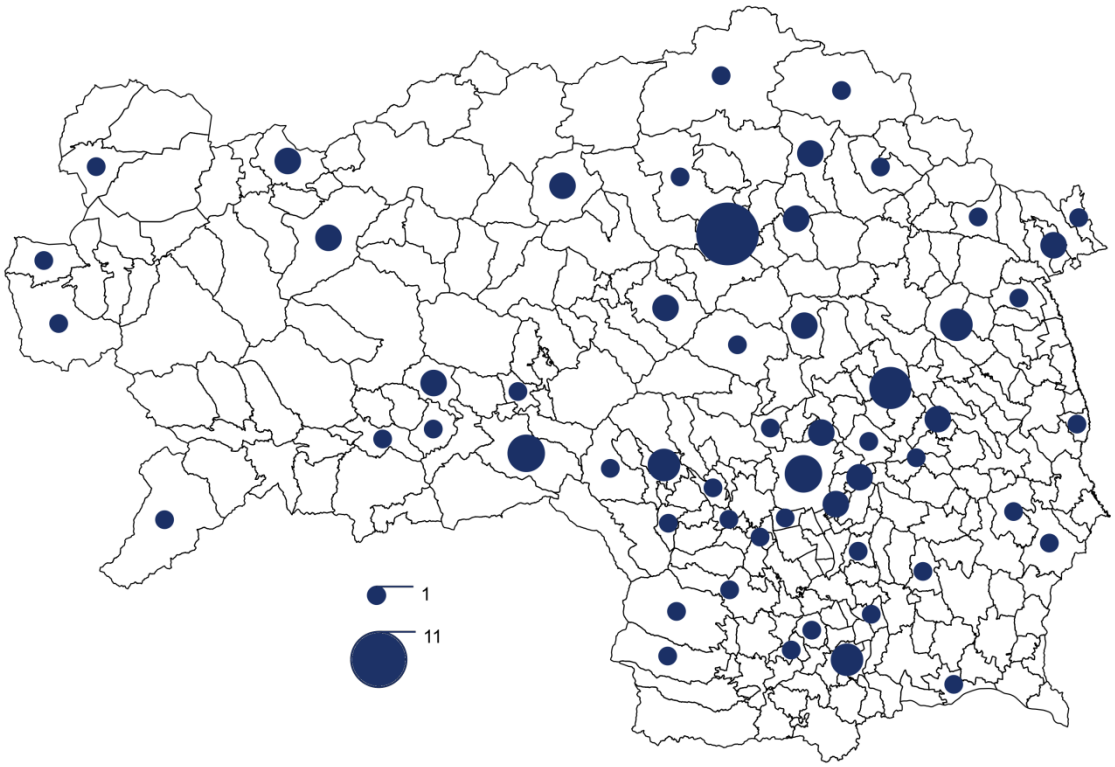
Tabelle 3 und Tabelle 4 stellen die Stichprobe der befragten Arbeitgeberbetriebe nach Wirtschaftszweigen, Beschäftigtenanzahl und weiteren relevanten Merkmalen dar.

Tabelle 3: Befragte Arbeitgeberbetriebe nach Wirtschaftsklassen

	befragte Arbeit-geber-betriebe	Anteil in %	Arbeit-geber-betriebe 2013	Anteil in %	Aktivbe-schäftige 2014	offene Stellen Zugang 2014
C24 Metallerzeugung und -bearbeitung	6	6	40	3	10.146	82
C25 Herstellung von Metaller-zeugnissen	49	47	546	41	12.142	607
C26-27 Elektrotechnik und Elektronik	18	17	184	14	12.146	205
C28 Maschinenbau	18	17	238	18	11.974	320
C29-30 Fahrzeugbau, sonsti-ger Fahrzeugbau	9	9	68	5	11.843	209
C78 Vermittlung und Überlas-sung von Arbeitskräften	4	4	268	20	14.327	18.463
Gesamt	**104**	**100**	**1.344**	**100**	**72.578**	**19.886**

Anm.: SORA 2015; Wibis - Wirtschaftspolitisches Berichts- und Informationssystem des Landes Steiermark und bali des BMASK, basierend auf Daten des Hauptver-bands der Sozialversicherungsträger, des Arbeitsmarktservice und des BMASK

Abbildung 3: Regionale Verteilung der befragen AbsolventInnen



Anm.: SORA 2015, Befragung der Arbeitgeberbetriebe, GIS-Steiermark

Tabelle 4: Stichprobenbeschreibung Arbeitgeberbetriebe

	Anzahl n	Anteil in %
Anzahl der Beschäftigten		
1 bis 4	11	11
5 bis 19	37	36
20 bis 99	26	25
100 bis 499	21	20
500 und mehr	9	9
Anzahl der FacharbeiterInnen in Metall- und Elektroberufen		
1 bis 4	25	24
5 bis 19	48	46
20 bis 99	21	20
100 bis 499	8	8
500 und mehr	2	2
Beschäftigung von LeiharbeiterInnen		
ja	31	30
Ausbildung von Lehrlingen in Metall- und Elektroberufen		
ja	69	66
Neueinstellung von FacharbeiterInnen in Metall- und Elektroberufen in den letzten 12 Monaten		
0	42	40
1	19	18
2 bis 4	24	23
5 bis 9	9	9
10 bis 19	5	5
20 und mehr	5	5
Gesamt n	**104**	**100**

Anm.: Befragung der Arbeitgeberbetriebe

3 Sicht der Stakeholder

Das folgende Kapitel stellt hemmende Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsaufnahme nach einer AMS-geförderten Fachausbildung aus Sicht der Stakeholder dar. Die MitarbeiterInnen des AMS und der Bildungsträger sind aufgrund ihrer besonderen Kenntnisse dieser Qualifizierungsmaßnahmen ausgewählt worden und werden deshalb im Weiteren als ExpertInnen bezeichnet.

In einem ersten Schritt werden die von den ExpertInnen identifizierten Problemfelder beschrieben. Anschließend, im zweiten Schritt, erfolgt eine Analyse der Problemfelder im Ausbildungsverlauf und im Kontext der AMS-geförderten Fachausbildungen.

3.1 Zentrale Problemfelder

Die ExpertInnen beschreiben die Gründe für eine ausbleibende Beschäftigungsaufnahme nach der Absolvierung einer Fachausbildung als ein Zusammenspiel verschiedener Probleme. Nicht ein alleiniger Grund, wie beispielsweise das Image des AMS oder die wirtschaftliche Situation, wird als ursächlich für eine Nichtbeschäftigung benannt. Als unmittelbares Ergebnis aus den ExpertInneninterviews konnten deshalb vielseitige, miteinander verflochtene Ursachen für die Nichtbeschäftigung der betroffenen Personen festgestellt werden.

Die unterschiedlichen Ursachen lassen sich in mehrere Problemfelder zusammenfassen, aus denen Barrieren für die spätere Beschäftigungsaufnahme entstehen können:

1. *mangelnde Ausbildungsbereitschaft* bei Unternehmen
2. *unzureichendes Wissen* bei Unternehmen
3. *ungünstiger Ablauf der Ausbildung*
4. *hohe Erwartungen* der AbsolventInnen
5. *geringe Bewerbungskompetenz*
6. *Genderzugehörigkeit*
7. *Interessenskonflikte der Beteiligten*

Für eine Bearbeitung, eine adäquate Planung und Gestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen durch das AMS ist es notwendig, die identifizierten Problemfelder den unterschiedlichen AkteurInnen – Unternehmen, AMS, Bildungsträger und AbsolventInnen – zuzuordnen (siehe Tabelle 5). Das

Problemfeld Interessenskonflikte der Beteiligten entzieht sich dieser Verortung, da es gerade erst durch das Zusammenwirken mehrerer AkteurInnen entsteht.

Die ExpertInnen thematisierten die Problemfelder in den Interviews abhängig von ihrem Tätigkeitsfeld: MitarbeiterInnen der Bildungsträger sprechen eher die Ausbildung und die Rolle der Unternehmen an. MitarbeiterInnen der AMS-Regionalstellen thematisieren vor allem die individuelle Situation der AbsolventInnen als Barriere für die Beschäftigungsaufnahme.

Tabelle 5: Akteure und Problemfelder

Akteure	Problemfelder
Arbeitgeberbetriebe	1. mangelnde Ausbildungsbereitschaft 2. unzureichendes Wissen
AMS / Bildungsträger	3. ungünstiger Ablauf der Ausbildung
AbsolventInnen	4. hohe Erwartungen der AbsolventInnen 5. geringe Bewerbungskompetenz 6. Gender

Anm.: SORA 2015

Mangelnde Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen

> *„Es gibt aber auch immer mehr Betriebe, die gar nicht bereit sind, auszubilden." (BT 3)*

Ein Hauptgrund für die Ablehnung der AbsolventInnen seitens der Unternehmen ist die mangelnde Bereitschaft, neue FacharbeiterInnen sukzessive in den Betrieb einzuarbeiten. Es fehlt den Betrieben laut ExpertInnen an Zeit und Bereitschaft für konkrete Anpassungsqualifizierungen für das jeweilige Tätigkeitsprofil. Die mangelnde Bereitschaft äußert sich in einer „ablehnenden Haltung" (BT 2) gegenüber Anfragen der MitarbeiterInnen vom Outplacement und in Stelleninseraten, in denen zu weitreichende Praxiserfahrungen vorausgesetzt werden.

> *„So werden oft auch die Stelleninserate verfasst. Ja, mehrjährige Praxis wird gefordert oder ist erwünscht, ja, ein übertriebenes Anforderungsprofil." (BT 2)*

Gründe für diese Haltung führen die ExpertInnen gleichermaßen auf unternehmerisches Kalkül zur Kostenminimierung wie auch auf die allgemeine wirtschaftliche Lage zurück. In diesem Zusammenhang wird auch der Begriff des „Facharbeitermangels“ kritisiert: Betriebe, die die Bereitschaft zur Einarbeitung haben, können auch ihren Bedarf an FacharbeiterInnen decken.

> *„Das AMS hat nicht den Auftrag Facharbeiter auszubilden, den hat die Wirtschaft“ (AMS 6), „wir reparieren dazwischen drinnen“ (AMS 7).*

Den AbsolventInnen fehlt es nach der Ausbildung vor allem an Praxiserfahrung, wie sie in einer betrieblichen Lehre durch die Unternehmen vermittelt wird. Diese praktische Arbeitserfahrung kann nur teilweise im Rahmen der Ausbildung vermittelt werden, da in den Ausbildungszentren nicht alle Maschinen und jegliche Bedienung abgedeckt werden.

> *„Wenn man sich dort bewirbt, heißt es: ‚Haben Sie Berufserfahrung im CNC-Bereich?‘ – ‚Ja, ich habe Berufserfahrung im CNC-Bereich.‘ – ‚So, hatten Sie schon einmal mit einer CNC-Abkantmaschine zu tun?‘ – ‚Nein, ich hatte nur mit konventionellen Abkantmaschinen zu tun.‘ Also sind sie ab diesem Moment aussortiert. Diese CNC-Abkantmaschine gibt es, aber keine Ausbildung, das heißt, ich kann nur eingeschult werden vom Hersteller dieser Maschine oder direkt vor Ort.“ (BT 5)*

Das Praktikum, das während der Ausbildung vorgesehen ist, ist zu kurz, um den TeilnehmerInnen die von den Unternehmen gewünschte berufliche Praxis zu ermöglichen.

Unzureichendes Wissen bei Unternehmen

Unzureichendes Wissen der Unternehmen über die Inhalte und Qualität der Ausbildung führt zu falschen Vorstellungen und Erwartungen an die Qualifikation der AbsolventInnen. AMS-geförderte Fachausbildungen werden laut ExpertInnen oft als *„Schnellsiedekurs“* (AMS 9) abgetan. Die Unternehmen haben insbesondere ungerechtfertigte Bedenken, was die Qualität der Ausbildung und die Verlässlichkeit der AbsolventInnen betrifft.

> *„Die Vorurteile sind: Sie können viel zu wenig und die Realität ist immer eine andere und meine Maschine haben sie erst nicht dabei.“ (AMS 9)*

Darin zeigt sich auch die enge Verknüpfung mit dem Problemfeld der geringen Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen.

Dass die Vorstellungen und Erwartungen der Unternehmen nicht begründet sind, bestätigen mehrere ExpertInnen, die insbesondere positive Rückmel-

dungen von Betrieben nach einer Einstellung eines Absolventen / einer Absolventin erhalten haben.

Unzureichendes Wissen und Vorurteile erschweren gleichzeitig die Informationsarbeit des AMS und der Bildungsträger. Bei den potenziellen Arbeitgeberbetrieben besteht wenig Interesse und geringe Bereitschaft für die Zusammenarbeit. Zahlreiche Unternehmen melden ihre offenen Stellen erst gar nicht beim AMS.

Ungünstiger Ablauf der Ausbildung

Beim Ablauf der Ausbildung werden einerseits die Dauer und die zeitliche Platzierung des Praktikums sowie andererseits die Outplacement-Tätigkeiten vor der Lehrabschlussprüfung als problematisch identifiziert.

Die TeilnehmerInnen von AMS-finanzierten Fachausbildungen absolvieren während ihrer Qualifizierung ein zwei- bis vierwöchiges Praktikum. Die relativ kurze Dauer von zwei bis vier Wochen bietet den TeilnehmerInnen einen wichtigen Einblick in den Berufsalltag. Das Sammeln von praktischer Berufserfahrung, wie es für Stellenbesetzungen oft gefordert wird, ermöglicht es aber nicht. Aus Sicht der ExpertInnen ist der Zeitpunkt für das Praktikum in der Ausbildung zu früh angesetzt, um sich für eine spätere Vermittlung günstig auszuwirken. Die AbsolventInnen geraten dadurch bei den Betrieben „*in Vergessenheit*“ (BT2) und können während des Praktikums geknüpfte Netzwerke für die Stellensuche nicht mehr nutzen.

Begleitende und die Vermittlungsfähigkeit fördernde Maßnahmen sind parallel zur laufenden Ausbildung vorgesehen. Die Outplacement-Aktivitäten verstärken sich insbesondere gegen Ende der Qualifizierungsmaßnahmen. Bei LAP-Ausbildungen insbesondere fallen diese Maßnahmen in die letzten Wochen, die den TeilnehmerInnen zur Vorbereitung der Lehrabschlussprüfung zur Verfügung stehen. Dies ist einerseits problematisch, da diese Zeit eine intensive Lernphase für die TeilnehmerInnen darstellt und sie sich auf die Prüfung konzentrieren. Andererseits scheitert die Vermittlung der AbsolventInnen vor Lehrabschluss auch an der noch nicht abgelegten Prüfung. Hier fehlt den Arbeitgeberbetrieben die notwendige Sicherheit, dass diese die Lehrabschlussprüfung erfolgreich bestehen.

> *„Bevor der Lehrabschluss nicht da ist, also das Zeugnis, sind die [Unternehmen] teilweise nicht bereit für ein Vorstellungsgespräch.“ (BT 1)*

Hohe Erwartungen der AbsolventInnen

Die AbsolventInnen haben nach Abschluss ihrer Ausbildung hohe Erwartungen an ihren zukünftigen Job. Sie haben eine mitunter lange Ausbildung auf sich genommen, um ihre berufliche und finanzielle Situation zu verbessern. Diese hohen Erwartungen werden dann zu Hemmnissen, wenn die Bereitschaft zur Annahme einer zumutbaren Beschäftigung sinkt.

Sowohl das AMS als auch die Bildungsträger leisten eine umfangreiche Informationsarbeit, um den Arbeitslosen eine fundierte Entscheidung über eine Schulungsteilnahme zu ermöglichen. Dabei wird im Vorfeld der Ausbildung jene Information, die die Ausbildung und deren Inhalte betrifft, von der, die über die Bedingungen der späteren Berufssituation aufklärt, unterschieden. Grundsätzlich funktioniert die Auswahl der TeilnehmerInnen laut ExpertInnen und *„die richtigen Personen [kommen] zu den richtigen Kursen“* (AMS4).

Dennoch bestehen inadäquate Vorstellungen unter AbsolventInnen über eine Beschäftigung vor allem im Bereich der Mobilitätsbereitschaft, der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung. Zudem gibt es eine Abneigung gegen die Beschäftigung über Arbeitskräfteüberlasser, die gerade im Metall- und Elektrobereich eine zentrale Rolle spielt.

> *„Und ja, dass die Arbeitsstelle nicht unmittelbar neben dem Wohnort ist, das ist vielen halt auch nicht klar, nicht.“ (BT 4)*

Die unrealistischen Erwartungen werden auf eine noch nicht ausreichende individuelle Informations- und Aufklärungsarbeit zurückgeführt.

Wenn sich die die Lebensumstände der TeilnehmerInnen im Laufe ihrer Ausbildung verändern, kann sich das auch auf die Bereitschaft, eine Beschäftigung anzunehmen, auswirken. Familiäre und gesundheitliche Entwicklungen spielen in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle.

> *„Wir orten schon immer auch mangelnde Mobilität. Also zu Kursbeginn, um in den Kurs reinzugehen, sagt er dann, ja, ich geh dorthin und dahin. Und dann ändert sich im Familienbereich was - man muss denken, die Ausbildung dauert 18 Monate - dann wird er womöglich Vater oder hat eine neue Beziehung oder sonst etwas.“ (AMS 3)*

Geringe Bewerbungskompetenz

Eine geringe Bewerbungskompetenz von AbsolventInnen wirkt sich hemmend auf die Arbeitsmarktintegration aus.

> *„Es hängt halt viel von den Leuten ab, die sich dann vorstellen gehen zu den Firmen und wie sie dort auftreten“ (BT 4)*

Als Ursache wird ein geringes Selbstvertrauen bei AbsolventInnen gesehen. Um diese Ressource bei den betroffenen Personen zu aktivieren, bedarf es eines größeren Betreuungsaufwandes als die vorgesehenen Bewerbungstrainings.

Das bereits genannte unzureichende Wissen seitens der Unternehmen erhöht in der Bewerbungssituation die Anforderungen an die AbsolventInnen von AMS-geförderten Fachausbildungen. Sie müssen nicht nur ihre persönliche Kompetenz darstellen, sondern zudem ihre Ausbildung erklären.

Gender

Schließlich sind die Unternehmen im Metall- und Elektrobereich zurückhaltend bei der Einstellung von Frauen. Insbesondere Bedenken bezüglich der körperlichen Arbeitsfähigkeit und gegenüber baulichen Anpassungen wirken hier hinderlich für eine Beschäftigungsaufnahme.

Aus gesellschaftspolitischen Gründen ist es jedoch erstrebenswert, Berufsstereotype aufzubrechen sowie Frauen und Männern einen gleichen Zugang zu allen Berufen zu ermöglichen. Deshalb wird dieses Problemfeld im Folgenden nicht mehr aufgegriffen.

Interessenskonflikte der Beteiligten

> „Es gibt drei Beteiligte, die alle Interesse haben, dass jemand in einen Kurs geht, und da kann es durchaus dazu kommen, dass die Wahrscheinlichkeit, dass die Person dann wirklich zu arbeiten beginnt, vielleicht gar nicht so hoch ist, aber wichtig war einmal, dass sie in einem Kurs ist.“ (AMS 2)

Das Hauptinteresse der Unternehmen ist neben der Kostenminimierung die Deckung ihres Bedarfs an qualifizierten und verlässlichen MitarbeiterInnen. Im Interesse von AMS und Bildungsträger steht neben der Erfüllung von internen Zielvorgaben das persönliche und professionelle Interesse von BeraterInnen und TrainerInnen, Personen bei ihrer Weiterentwicklung zu unterstützen. Für die betroffenen Personen geht es laut den ExpertInnen neben der Sicherung des Lebensunterhalts um Sicherheit und eine (subjektiv) sinnvolle Tätigkeit.

Tabelle 6 gibt einen Überblick der genannten Interessen gegenüber den Problemfeldern unterschiedlicher AkteurInnen aus den Interviews.

Tabelle 6: Interessen der Beteiligten

AkteurInnen	Problemfelder	Interessen
Arbeitsmarkt, Unternehmen	1. mangelnde Ausbildungsbereitschaft 2. unzureichendes Wissen	Kostenminimierung Qualifizierte MitarbeiterInnen Verlässliche MitarbeiterInnen
AMS / Bildungsträger	3. ungünstiger Ablauf der Ausbildung	interne Zielvorgaben Personen in ihrer Weiterentwicklung unterstützen
AbsolventInnen	4. hohe Erwartungen der AbsolventInnen 5. geringe Bewerbungskompetenz 6. Gender	Lebensunterhalt Sicherheit Sinn

Anm.: SORA 2015

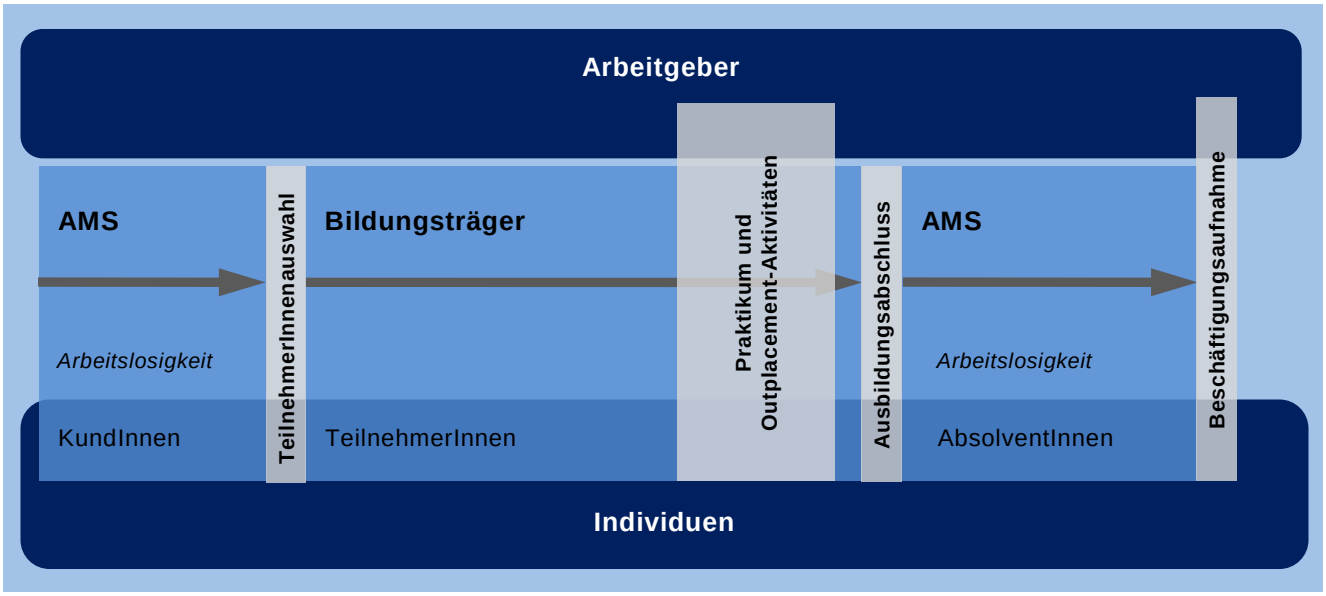
Durch die unterschiedlichen Interessen der einzelnen AkteurInnen kann das Ziel der adäquaten Beschäftigungsaufnahme nach dem Ende der Fachausbildung in den Hintergrund rücken. Ziele, die sich in unmittelbarer Nähe befinden und leichter erreicht werden können, dominieren zukünftige unsichere Ziele. Möglicherweise, aber nicht notwendigerweise widersprechen dann Entscheidungen der Beteiligten dem Gesamtziel der Qualifizierungsmaßnahme. In der Gestaltung der Fachausbildung müssen diese Teilinteressen mitberücksichtigt werden, um nicht intendierte Effekte bestmöglich zu vermeiden.

3.2 Hemmnisse im Ausbildungsprozess

Die AMS-geförderten Fachausbildungen sind in den Arbeitsmarkt eingebettet. Für die TeilnehmerInnen stellt die Teilnahme an der Ausbildung einen Abschnitt in ihrer Erwerbsbiografie dar. Abbildung 4 visualisiert diesen Ausschnitt.

Vor der Fachausbildung sind die betroffenen Personen KundInnen des AMS, mit dem Beginn der Qualifizierung wechseln sie in den Status von TeilnehmerInnen. Nach einem positiven Abschluss stehen sie als AbsolventInnen dem Arbeitsmarkt wieder zur Verfügung. Insbesondere das Praktikum bildet während der Ausbildung eine Klammer zwischen TeilnehmerInnen und Unternehmen. Eine ausbildungsadäquate Beschäftigungsaufnahme markiert schließlich den optimalen Abschluss dieses Abschnittes.

Abbildung 4: Ausbildungsprozess

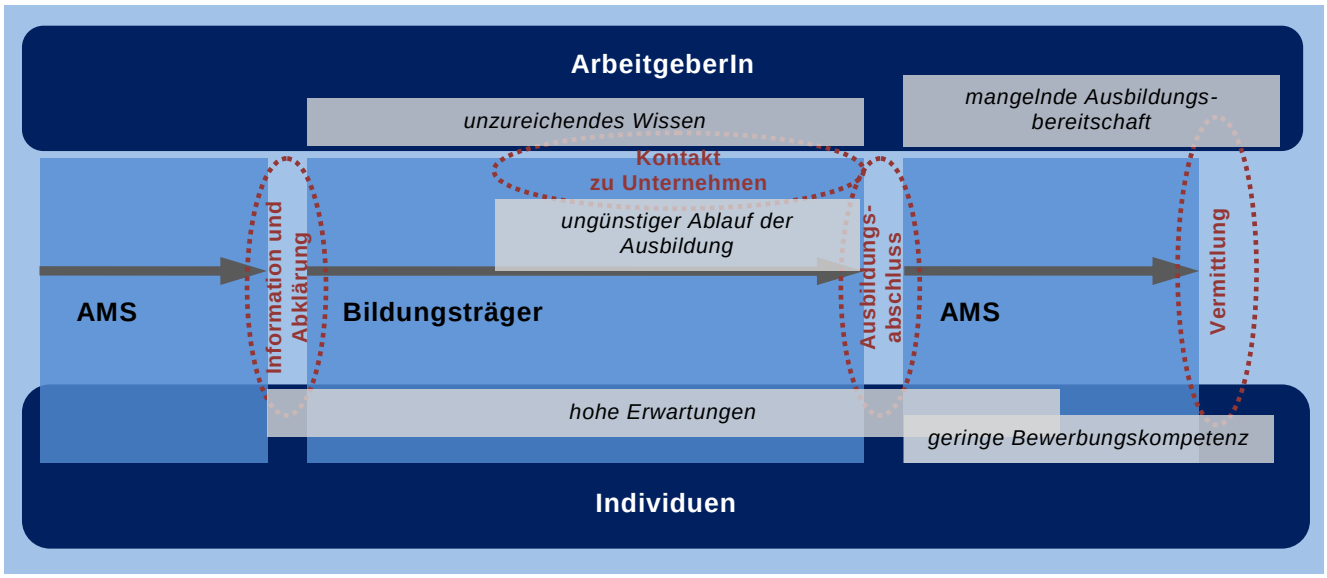


Anm.: SORA 2015

Die Arbeitgeberbetriebe sind in die AMS-geförderten Fachausbildungen organisatorisch nicht miteingebunden. Die Kontakte mit TeilnehmerInnen sind punktuell, wie beim Praktikum oder bei Outplacement-Maßnahmen. Das AMS und die Bildungsträger nehmen im Zuge der Vermittlungstätigkeiten Kontakt mit Unternehmen auf, um über die Ausbildung zu informieren und die AbsolventInnen zu vermitteln.

Die zeitliche Verortung der identifizierten Problemfelder im Ausbildungsprozess zeigt, dass diese vor allem in Bereichen mit mehreren AkteurInnen und Institutionen angesiedelt sind. Die Hemmnisse für den späteren Arbeitsmarkteintritt liegen demzufolge vor allem an den Schnittstellen und können auch dort beeinflusst werden.

Abbildung 5: Problemfelder im Ausbildungsprozess



Anm.: SORA 2015

Schnittstelle 1: Information und Abklärung

Die erste Schnittstelle zwischen AMS und Bildungsträger ist durch die Auswahl geeigneter TeilnehmerInnen durch RGS-MitarbeiterInnen und die Abklärungstage im Schulungszentrum gekennzeichnet. Zu diesem Zeitpunkt besteht auch die Möglichkeit, dass TeilnehmerInnen über Informationsveranstaltungen oder auf eigenen Wunsch in die Abklärungstage kommen. Das Auswahlverfahren an den Schulungszentren dauert ein bis drei Tage und beinhaltet verschiedene kognitive Tests und ein persönliches Einzelgespräch. In der Regel besteht wenig bis keine Wartezeit und eine hohe Nachfrage nach den Kursen.

Das zentrale Problemfeld an dieser Stelle betrifft die hohen Erwartungen der TeilnehmerInnen:

- Die Kommunikation mit KundInnen ist für die Entwicklung realistischer Erwartungen an den zukünftigen Arbeitsplatz unzureichend.

Weiters hat die Tatsache, dass an dieser Stelle kein Kontakt zu Unternehmen geplant ist, unzureichendes Wissen über die Ausbildung zur Folge, was sich später ungünstig auf die Beschäftigungsaufnahme auswirkt.

- Die Informationsarbeit für Unternehmen ist unzureichend.

Schnittstelle 2: Kontakt zu Unternehmen

Die TeilnehmerInnen durchlaufen die Fachausbildung bis zum ersten Kontakt mit Unternehmen im Rahmen des Praktikums und diverser Outplacement-Aktivitäten. Das Praktikum findet im letzten Drittel der Ausbildung statt und dient unter anderem zur ersten Kontaktanbahnung mit möglichen ArbeitgeberInnen. Nach dem Praktikum wird die Ausbildung zu Ende geführt, und es erfolgen parallel dazu bis zur Lehrabschlussprüfung verschiedene Maßnahmen des Outplacements wie Tutoring, Bewerbungstrainings, Arbeitsanbahnungen etc. seitens der Bildungsträger.

An dieser zweiten Schnittstelle zwischen Bildungsträger und Unternehmen wirken sich das unzureichende Wissen der Unternehmen und der Ablauf der Ausbildung ungünstig aus:

- Die Informationsarbeit für Unternehmen ist unzureichend.
- Das Fachpraktikum ist im Ausbildungsablauf zu früh angesiedelt, um ein erster Schritt in der Arbeitsvermittlung zu sein.
- Das Fachpraktikum ist zu kurz, um die von den Unternehmen geforderte Praxis zu erwerben.
- Bewerbungsaktivitäten vor der Lehrabschlussprüfung werden von den Unternehmen nur bedingt angenommen.

Schnittstelle 3: Abschluss der Ausbildung

Nach dem Abschluss der Ausbildung kommen die AbsolventInnen wieder zurück in die Servicezone des AMS. Die AMS-MitarbeiterInnen nehmen bereits vor der Lehrabschlussprüfung Kontakt zu den zukünftigen AbsolventInnen auf, um sie auf die kommende Bewerbungstätigkeit vorzubereiten. An dieser Schnittstelle endet der Kontakt der BetreuerInnen im Outplacement der Bildungsanbieter zu den AbsolventInnen.

Folgende Aspekte des ungünstigen Ablaufs der Ausbildung kommen hier zum Tragen:

- Verstärkung der Bewerbungsaktivitäten im Vorfeld der Lehrabschlussprüfung setzt die TeilnehmerInnen zusätzlich unter Druck.
- Das Ende des Kontaktes zwischen AbsolventInnen und MitarbeiterInnen der Bildungsträger erschwert eine kontinuierliche Unterstützung der Bewerbungsaktivitäten der AbsolventInnen.

Schnittstelle 4: Vermittlung

Die vierte und letzte Schnittstelle besteht in der Vermittlung der AbsolventInnen an Unternehmen durch das AMS.

Der Kontakt mit den Unternehmen stellt das AMS vor die gleichen Herausforderungen wie die Bildungsträger – mit dem Unterschied, dass die AMS-MitarbeiterInnen die AbsolventInnen auf persönlicher Ebene weniger gut, die Betriebe unter Umständen jedoch besser kennen. Vor allem AMS-MitarbeiterInnen aus den ländlichen Gebieten verfügen über stärkere Netzwerke zu den Unternehmen, wodurch die Beschäftigungsaufnahme erheblich beschleunigt werden kann.

An dieser Stelle treffen mehrere Problemfelder aufeinander und verstärken sich: mangelnde Ausbildungsbereitschaft und unzureichendes Wissen bei den Unternehmen sowie die hohen Erwartungen und die geringe Bewerbungskompetenz der AbsolventInnen.

- Die Qualität der Ausbildung wird von den Unternehmen auf Basis von unzureichendem Wissen bewertet und führt zu Bedenken gegenüber der Einstellung von AbsolventInnen.
- Bei Unternehmen besteht eine mangelnde Bereitschaft für Ausbildung und Einarbeitung der AbsolventInnen in den Betrieb.
- AbsolventInnen benötigen infolge des geringen Wissens der Unternehmen über die Ausbildung hohe Bewerbungskompetenzen, insbesondere bei der Darstellung ihrer Fähigkeiten und ihres Könnens.
- Hohe Erwartungen der AbsolventInnen an die Arbeitssuche und die zukünftige Beschäftigung führen bei Nicht-Erfüllung zu Enttäuschung und Verunsicherung.

4 Sicht der AbsolventInnen

Im folgenden Kapitel wird die Sicht der AbsolventInnen – ihre Motivation und ihre Erwartungen an die Ausbildung, ihre Zufriedenheit mit der Ausbildung sowie ihre Arbeitssuche in der Zeit danach – dargelegt. Schließlich werden die Wirkungen und Effekte der AMS-geförderten Maßnahmen auf die AbsolventInnen analysiert.

Die folgenden Ergebnisse stellen keine Gesamtbeurteilung der AMS-geförderten Fachausbildungen dar, sondern bilden die Sicht der spezifischen TeilnehmerInnengruppe – also AbsolventInnen mit positivem Abschluss, aber negativem kurzfristigem Arbeitsmarkterfolg – ab.

4.1 Der Weg in die Fachausbildung

Das AMS ist die wichtigste Informationsquelle über die Ausbildungen: Über die Hälfte der befragten AbsolventInnen (58%, 32 Personen) hat vom AMS von der Möglichkeit einer solchen Qualifizierung erfahren.

Die Hoffnung auf bessere Jobchancen, das Interesse und der Wunsch nach Weiterbildung brachten die AMS-KundInnen dazu, an einer Fachausbildung teilzunehmen. Dies weist auf eine starke intrinsische Motivation für die Ausbildung bei den befragten AbsolventInnen hin.[2]

- Bessere Jobchancen (24 Nennungen)

  „damit ich den Umgang mit Auto-CAD erlerne und bessere Berufseinstiegsmöglichkeiten habe“

  „ist beruflich für mich wichtig“

- Interesse an der Ausbildung (18 Nennungen)

  „wollte etwas im Bereich Technik und Elektronik machen“

  „wollte das unbedingt machen; kann es beruflich gut anwenden“

- Wunsch nach Weiterbildung (8 Nennungen)

  „wollte mich wegen Berufswechsel weiterbilden“

  „weil die Ausbildung meinen Interesse sehr nahekommt und einen Lehrabschluss beinhaltet“

Extrinsische Gründe spielen dagegen eine geringe Rolle: Von sechs Personen wurden Erfordernisse des Arbeitsmarkts und von vier eine Empfehlung des AMS als ausschlaggebend für die Teilnahme angeführt.

[2] Mehrfachnennungen möglich

- Erfordernisse des Arbeitsmarkts (6 Nennungen)

  „weil in den Stellenangeboten die Zusatzqualifikation AutoCAD gewünscht ist“

  „habe Metallarbeiter gelernt, Arbeit gesucht, aber ohne CNC-Kenntnisse hat man keine Chance“

- AMS-Empfehlung (4 Nennungen)

  „die Betreuerin am AMS hat diesen Kurs empfohlen, weil ich beruflich auch damit zu tun habe“

  „wollte Bautechniker machen; aufgrund eines Tests musste ich Maschinenbautechniker machen“

4.2 Die Fachausbildung

Im Durchschnitt dauerten die Fachausbildungen der Befragten 178 Tage (Median, siehe auch Tabelle 2). Knapp ein Viertel der Befragten absolvierte eine Bildungsmaßnahme mit einer Dauer bis zu drei Monaten. Ein Drittel verbrachte drei bis sechs Monate in der Fachausbildung. Zwischen sechs und zwölf Monate dauerte die Maßnahme für 30% der Befragten. Jeder siebte Befragte nahm an der Qualifizierung länger als zwölf Monate teil.

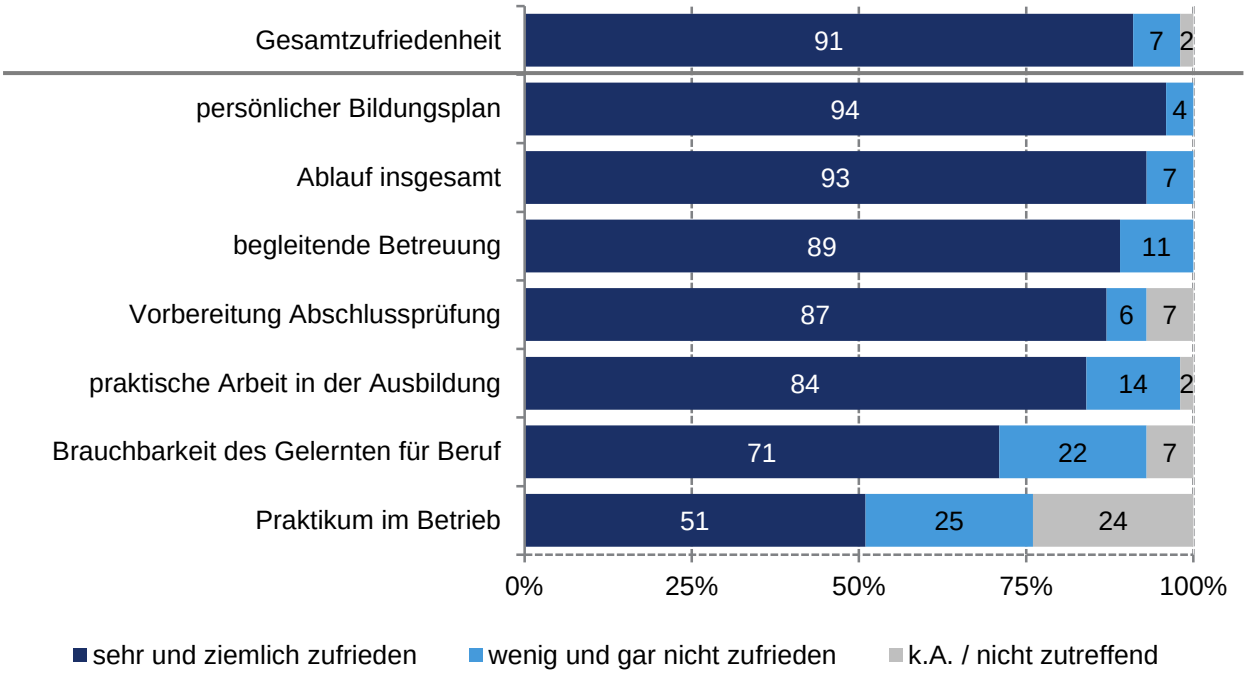
Von den 55 befragten AbsolventInnen besuchten 49 einen Fachausbildung im Schulungszentrum SZF und sechs in einem Bildungszentrum des bfi (siehe Tabelle 2).

Zufriedenheit der AbsolventInnen

Die befragten AbsolventInnen sind mit der Ausbildung überwiegend sehr oder ziemlich zufrieden (91%, 50 Befragte), und die Erwartungen an die Ausbildung wurden überwiegend erfüllt (86%, 46 Befragte; sehr und ziemlich erfüllt).

Am zufriedensten sind die AbsolventInnen mit den Inhalten der Ausbildung, wie sie in ihrem persönlichen Bildungsplan vereinbart wurden (siehe Abbildung 6). Eine ebenso hohe Zufriedenheit herrscht mit dem Ablauf und der begleitenden Betreuung. Vergleichsweise relativ kritisch werden das Fachpraktikum und die Brauchbarkeit des Gelernten für den Beruf beurteilt.

Abbildung 6: Zufriedenheit mit der Ausbildung im Detail



Anm.: n=55, Angaben in Prozent

Zusammenfassend betrachtet, sind die Aspekte

- Ablauf der Ausbildung insgesamt (r=0,44),
- praktische Arbeit in der Ausbildung und (r=0,46)
- das Praktikum (r=0,43)

für die AbsolventInnen in der Gesamtbeurteilung der Fachausbildung besonders relevant.[3]

Die Anforderungen der Fachausbildung waren für die meisten AbsolventInnen angemessen.[4] Mit verschiedenen organisatorischen Aspekten (11 Nennungen)

„der Hin- und Rückweg zur Schulung“

„die Trennung von zu Hause“

„viel zu wenig Praktikum“

[3] n=55, Korrelationskoeffizient Spearmans rho, p>0,05
[4] Mehrfachnennungen möglich

sowie mit dem Umfang und dem Tempo der Ausbildung (9 Nennungen) hatten einige Befragte jedoch Schwierigkeiten.

> „mit dem Tempo mitzukommen, wenn man gar keine Vorkenntnisse hatte“

Weiters verursachten einzelne Ausbildungsinhalte (4 Nennungen), eine mangelnde Betreuung (3 Nennungen) und die Zusammenarbeit mit anderen KursteilnehmerInnen (2 Nennungen) während der Ausbildung Probleme.

> „einige Teilnehmer haben die Ausbildung nicht ernst genommen; das hat mich sehr gestört“

Zufriedenheit mit den begleitenden Maßnahmen

Eine Reihe flankierender, zum Teil verpflichtender Maßnahmen dienen dazu, die Wirksamkeit der Qualifizierung zu erhöhen. Angebote, die am Beginn einer Fachausbildung stehen, verzeichnen ebenso wie Maßnahmen mit Bezug zur späteren Arbeitssuche eine relativ hohe Beteiligung.

Gerade Maßnahmen im Outsourcing werden von den befragten AbsolventInnen jedoch am schlechtesten bewertet (siehe Tabelle 7). Bei den Einstiegsveranstaltungen und der begleitenden Betreuung während der Fachausbildung (Lerntraining, Tutoring etc.) zeigt sich eine höhere Zufriedenheit.

Tabelle 7: Inanspruchnahme und Zufriedenheit mit begleitenden Maßnahmen

	in Anspruch genommen	sehr und ziemlich zufrieden	
	in %	n	in %
Informationsveranstaltung	75	41	85
Auswahl- und Abklärungstage	8	46	91
Einstiegstag / Einstiegswoche	89	49	84
Lerntraining	36	19	90
Tutoring / ein Einzelcoaching	42	23	96
weitere Beratung und Betreuung	51	28	86
Bewerbungstrainings	95	52	77
Unterstützung bei der Fachpraktikumssuche	27	15	67
Veranstaltungen mit Unternehmen	67	37	68

Anm.: n=55

Die begleitende Betreuung während der Ausbildung wird von den AbsolventInnen aber überwiegend als unterstützend wahrgenommen (25 Nennungen).[5]

> „Trainer, die sehr bemüht waren“

> „die persönliche Betreuung der Trainer; sind immer auf Probleme eingegangen, auch wenn diese schwierig waren; sehr hohe fachliche Kompetenz“

Spezifische Ausbildungsinhalte (z.B. Drehen, Fräsen, Anwendung von Software etc.) (13 Nennungen) und die generelle Aneignung und Auffrischung von Wissen (11 Nennungen) werden als hilfreich erwähnt.

> „die Auffrischung des Lernstoffes“

> „war ein Neuling; habe es von Grund auf gelernt, viel mitbekommen und dazugelernt“

Von einigen AbsolventInnen werden auch der Praxisbezug der Ausbildung (6 Nennungen) sowie organisatorische Aspekte (5 Nennungen) positiv empfunden.

> „dass man auch am Abend freien Zugang zu den Lehrsälen hatte“

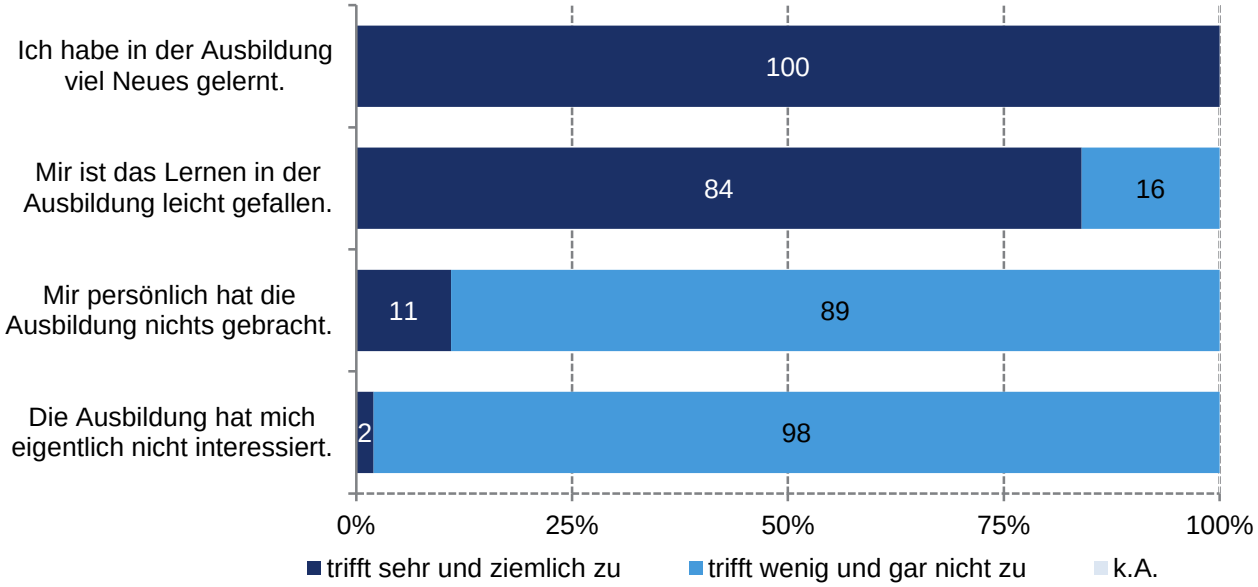
Lernerfolg in der Fachausbildung

Alle Befragten haben eine AMS-geförderte Fachausbildung positiv absolviert, da das ein Auswahlkriterium für die Befragung war. 31 Befragte (56%) schlossen eine AMS-geförderte Fachausbildung mit der Lehrabschlussprüfung ab. Die anderen 24 Befragten (44%) absolvierten eine Höherqualifizierung über den Lehrabschluss hinaus. AbsolventInnen von Qualifizierungsmaßnahmen, die zum Lehrabschluss führen, konnten nach dem Abschluss eher eine Beschäftigung aufnehmen.

Die AbsolventInnen weisen durchwegs auch einen subjektiven Lernerfolg auf und haben viel Neues gelernt. Nur ein/e von zehn AbsolventInnen sagt, dass ihm/ihr die Ausbildung nichts gebracht hat. Damit stellen AMS-geförderte Fachausbildungen auf individueller Ebene eine wichtige Möglichkeit zur Weiterentwicklung persönlicher und fachlicher Fähigkeiten dar.

[5] Mehrfachnennungen möglich

Abbildung 7: Subjektiver Lernerfolg der AbsolventInnen



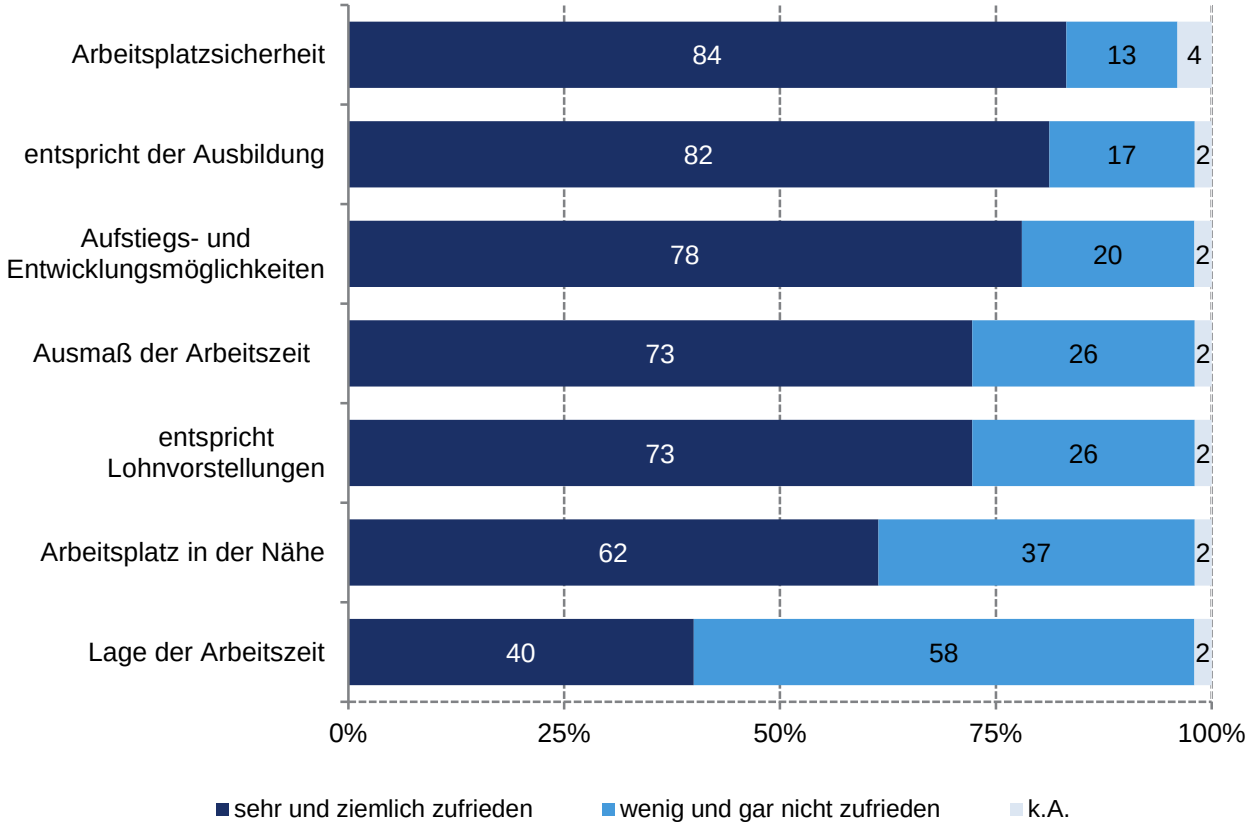
Anm.: n=55, Angaben in Prozent

4.3 Nach der Fachausbildung

Erwartungen an den Arbeitsplatz

Die wichtigsten Anforderungen an eine Arbeitsstelle sind laut AbsolventInnen zum einen die Arbeitsplatzsicherheit und zum anderen, dass die Stelle der Ausbildung entspricht. 84% bzw. 82% erachten diese beiden Kriterien als sehr und ziemlich wichtig. An dritter Stelle stehen für die AbsolventInnen (78%) Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, gefolgt vom Arbeitszeitausmaß (73%) und vom Lohn (73%).

Abbildung 8: Erwartungen an den Arbeitsplatz

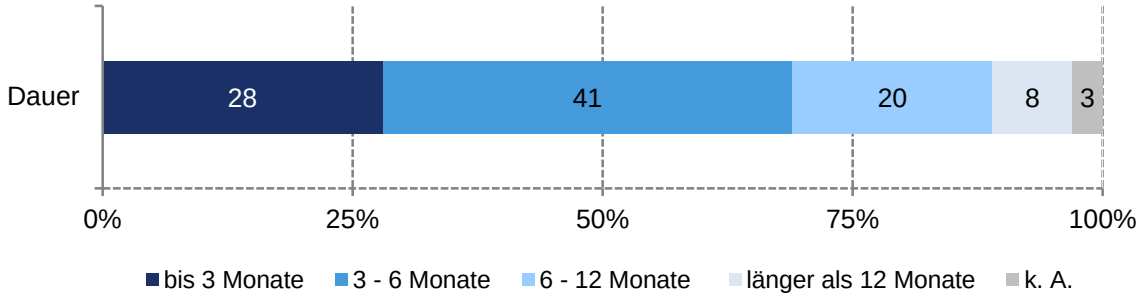


Anm.: n=55, Angaben in Prozent

Die Arbeitssuche

42% jener befragten AbsolventInnen, die nach der Ausbildung eine Arbeitsstelle angenommen haben, benötigten dafür zwischen drei und sechs Monate Zeit für die Suche. Innerhalb von drei Monaten fand nur jede/r Dritte der befragten AbsolventInnen eine Stelle (Abbildung 9).

Abbildung 9: Dauer der Arbeitssuche



Anm.: n=40, Angaben in Prozent

Für über die Hälfte der befragten AbsolventInnen (53%) war das Abschlusszeugnis bei der Arbeitssuche wenig oder gar nicht hilfreich.

Die AbsolventInnen, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos waren, sehen Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche vor allem aufgrund

- zu geringen Praxiswissens (13 Nennungen),
- der schlechten wirtschaftlichen Lage (12 Nennungen) und
- ihres zu hohen Alters (7 Nennungen).[6]

Weit weniger häufig werden die geforderte Mobilität (3 Nennungen) und eine geringe Entlohnung (2 Nennungen) als Hindernisse bei der Arbeitssuche genannt. Eine der befragten Absolventinnen auf Arbeitssuche nennt Vorurteile gegenüber Frauen als Grund für die derzeitige Erwerbslosigkeit.

Unterstützung durch das AMS

Das AMS spielt bei der Arbeitssuche nach der Ausbildung die wichtigste Rolle für die AbsolventInnen. 34 Befragte wurden vom AMS unterstützt und neun geben an, dass sie über das AMS eine Arbeitsstelle gefunden haben.

Um einen Job zu finden, verlassen sich die AbsolventInnen dennoch nicht vollständig auf das AMS: Sie nutzen für ihre Stellensuche auch Arbeitskräfteüberlasser, lesen Stelleninserate und greifen auf ihr soziales Netzwerk zurück. Die Bildungsträger bfi und SZF sowie andere Beratungseinrichtungen werden nur vereinzelt als Unterstützung bei der Arbeitssuche genannt.

Die AbsolventInnen bewerten die Unterstützung des AMS überwiegend positiv (60%, 33 Befragte; siehe Abbildung 10). Rund jede/r Vierte der Befragten gibt an, wenig bis gar nicht zufrieden zu sein (13 Befragte). Die Analyse ergibt zwei zentrale Bedingungen für die Zufriedenheit mit dem AMS:

- die subjektive Wahrnehmung des Engagements des AMS-Mitarbeiters /der AMS-Mitarbeiterin als unterstützend, hilfreich und entgegenkommend

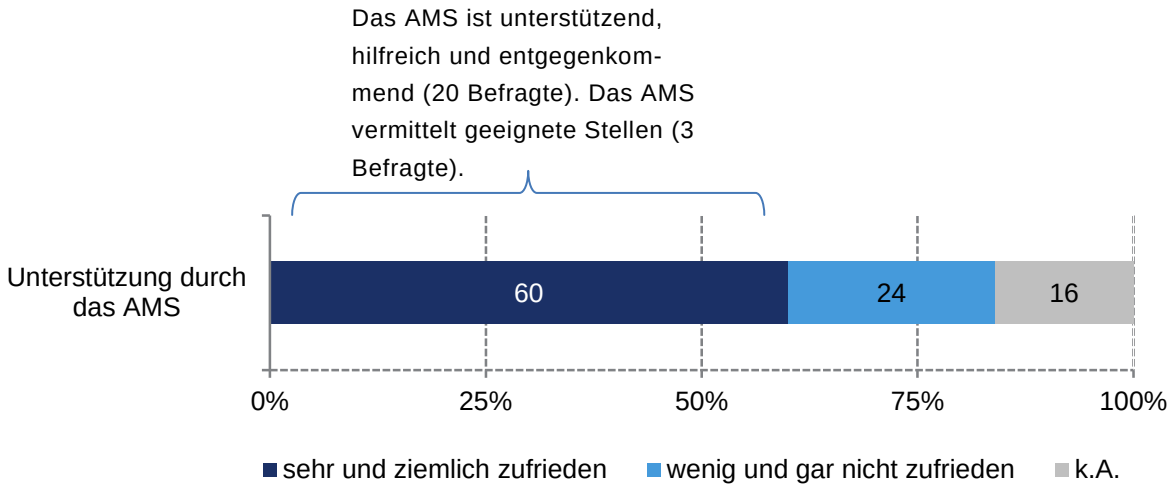
  „gehen auf mich ein; alle meine Fragen werden klipp und klar beantwortet“

  „haben sich sehr bemüht; leider gibt es in meiner Sparte kaum Möglichkeiten“

- die Vermittlung geeigneter Stellenangebote

[6] Mehrfachnennungen möglich

Abbildung 10: Dimensionen der Zufriedenheit mit dem AMS



Anm.: n=55, Angaben in Prozent

Desinteresse und wenig Unterstützung von den AMS-MitarbeiterInnen sowie aus Sicht der Befragten ungeeignete Stellenangebote führen dagegen eher zu Unzufriedenheit.

> „wurde nicht ausreichend unterstützt, obwohl mir vom AMS diese Ausbildung angeboten und bezahlt worden ist“

> „haben mir keine Arbeitsstelle vermittelt, wo ich das in der Schulung Gelernte einsetzen kann“

4.4 Wirkungen und Effekte der Fachausbildung

Ein zentrales Auswahlkriterium für die Befragung war ein kurzfristiger negativer Arbeitsmarkterfolg – d.h., 92 Tage nach Abschluss der Fachausbildung waren alle Befragten nicht in Beschäftigung.

Die berufliche Entwicklung

Insgesamt haben drei Viertel der Befragten seit Abschluss zumindest eine Beschäftigung aufgenommen. Zum Zeitpunkt der Befragung waren 23 AbsolventInnen (42%) erwerbstätig und 29 arbeitslos (siehe Tabelle 14). 17 Personen waren nach dem Abschluss ihrer Ausbildung zwischenzeitig beschäftigt.

15 Befragte haben nach Abschluss der Ausbildung noch keine Beschäftigung gefunden. Davon haben zwölf Personen die Ausbildung bereits 2013 abgeschlossen.

Tabelle 8: Erwerbsstatus nach der Ausbildung

	berufs-tätig	arbeits-los	in Aus-bildung	zu Hause	k. A.
keine Beschäftigungsaufnahme seit der Ausbildung	-	14	1	-	-
Beschäftigungsaufnahme seit der Ausbildung	23	15	-	1	1
gesamt	23	29	1	1	1

Anm.: Angaben in absoluten Häufigkeiten

Wenn die befragten AbsolventInnen nach der AMS-geförderten Fachausbildung eine Beschäftigung annahmen, so waren sie überwiegend als qualifizierte ArbeiterInnen oder Angestellte tätig (siehe Abbildung 11 unten).

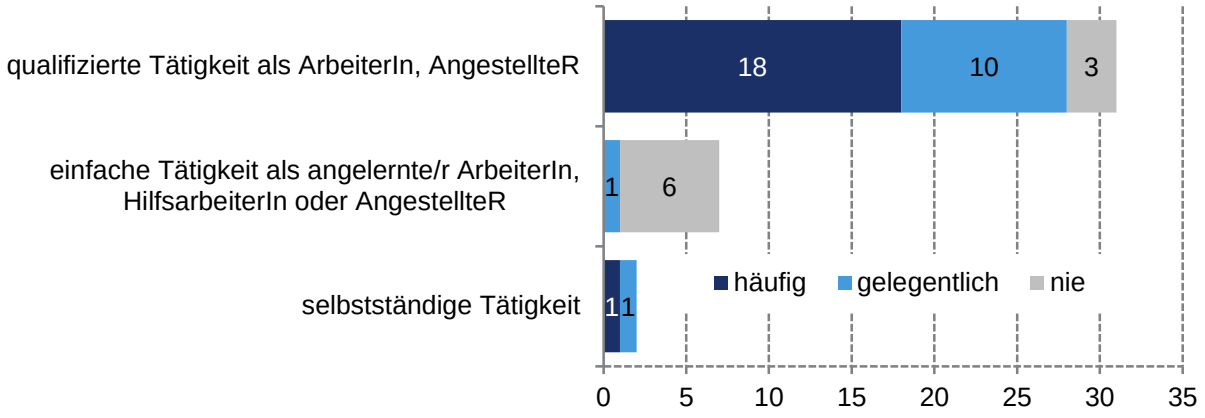
Je rund zwei Fünftel der AbsolventInnen arbeiten bzw. arbeiteten über Leiharbeitsfirmen und in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Sie sind überwiegend Vollzeit erwerbstätig (32 Befragte).

Bildungsadäquanz der Beschäftigung

Nur knapp die Hälfte der AbsolventInnen von Fachausbildungen, die im Anschluss eine Beschäftigung aufnahmen, fand eine bildungsadäquate Beschäftigung. Insgesamt können von 40 AbsolventInnen, die nach der Ausbildung eine Beschäftigung angenommen haben, 19 (48%) ihr Wissen häufig in der Arbeitsstelle einsetzen.

Zwölf Befragte können ihr Wissen gelegentlich und neun nie einsetzen. AbsolventInnen, die ihr in der Fachausbildung erworbenes Wissen nie einsetzen können, haben eine fachfremde Tätigkeit oder eine Stelle als ungelernte/r oder angelernte/r ArbeiterIn und HilfsarbeiterIn.

Abbildung 11: Bildungsadäquate Beschäftigung und Erwerbsstatus



Anm.: n=40, Angaben in absoluten Häufigkeiten

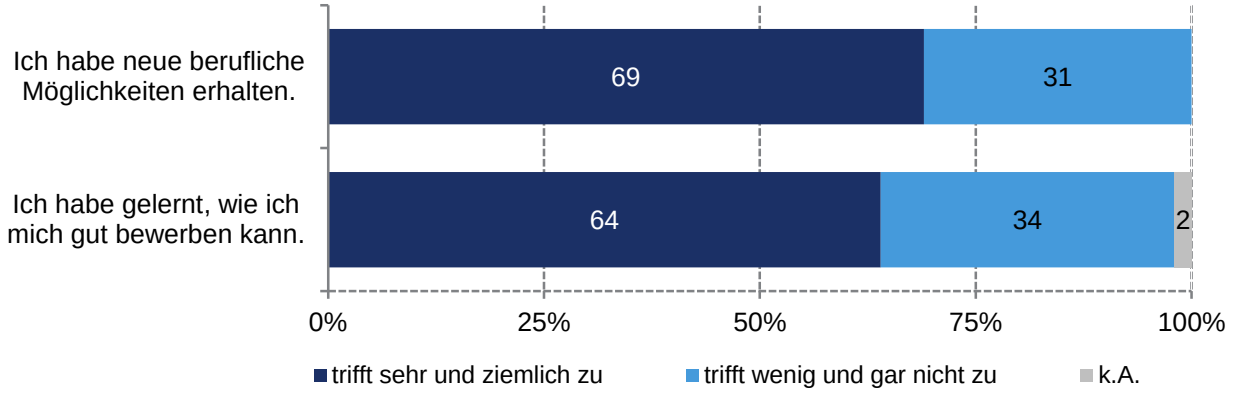
Berufswechsel nach der Ausbildung sind auf individueller Ebene nicht unbedingt als negativ zu bewerten. Immerhin 13 AbsolventInnen (24%) geben an, dass sie nach der Ausbildung lieber in einem anderen Beruf arbeiten möchten.

Veränderungen im Zeitvergleich

Grundsätzlich bemerken die AbsolventInnen durch die AMS-geförderte Fachausbildung positive Auswirkungen auf ihre Möglichkeiten und Chancen am Arbeitsmarkt.

Zwei Drittel (38 Befragte) der befragten AbsolventInnen geben an, durch die Ausbildung neue berufliche Möglichkeiten erhalten zu haben. Fast genauso viele nehmen eine Verbesserung ihrer Bewerbungskompetenzen wahr (siehe Abbildung 12).

Abbildung 12: Situation nach der Ausbildung

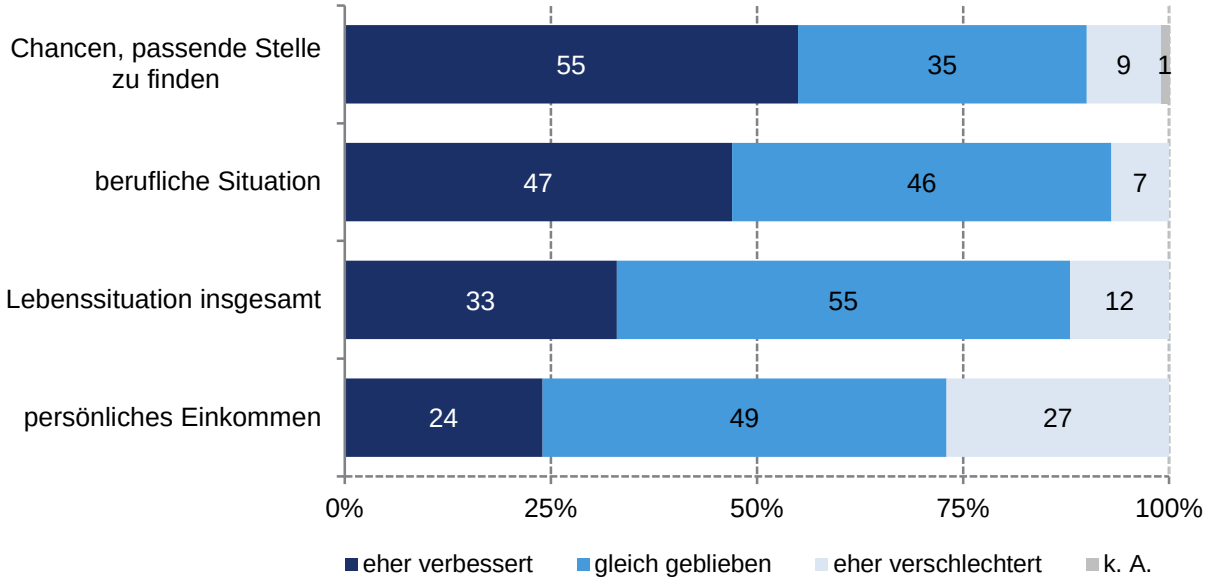


Anm.: n=55, Angaben in Prozent

Für etwas mehr als die Hälfte der AbsolventInnen (55%, 30 Befragte) haben sich die Chancen, eine passende Arbeitsstelle zu finden, seit dem Abschluss eher verbessert. Für 35% (19 Befragte) sind die Jobchancen gleich geblieben. Die berufliche Situation hat sich für knapp die Hälfte zum Positiven gewendet, für 46% ist sie unverändert (siehe Abbildung 13).

Die Einkommenssituation hat sich allerdings vergleichsweise schlecht entwickelt: Etwa ein Viertel der befragten AbsolventInnen sieht eine positive Veränderung, und ebenso viele geben eine Verschlechterung ihres Einkommens nach der Ausbildung an.

Abbildung 13: Veränderungen vor und nach der Fachausbildung



Anm.: n=55, Angaben in Prozent

5 Sicht der ArbeitgeberInnen

Die Sicht der ArbeitgeberInnen ist in Hinblick auf die Beschäftigungschancen der AbsolventInnen von AMS-geförderten Fachausbildungen besonders relevant.

Dazu werden die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung in zwei Abschnitten dargestellt: Im ersten Abschnitt werden die AMS-geförderten Fachausbildungen aus Sicht der Unternehmen skizziert. Ergebnisse zur Bekanntheit der Ausbildung, zu wichtigen Informationskanälen sowie zur Bewertung der Bildungsträger und der Qualität der Ausbildungen stehen hier im Zentrum.

Im zweiten Abschnitt werden personalpolitische Strategien der befragten Unternehmen dargelegt. Diese umfassen Erwartungen an FacharbeiterInnen generell und Strategien der Unternehmen, um geeignete FacharbeiterInnen zu finden. Weiters werden Einschätzungen von und Erfahrungen mit AbsolventInnen von AMS-geförderten Ausbildungen erläutert.

5.1 Die Fachausbildungen aus Sicht der Unternehmen

Die AMS-geförderten Fachausbildungen sind unter den Arbeitgeberbetrieben weitgehend bekannt. Nur 8% haben bisher noch nicht von dieser Form der Ausbildung erfahren (siehe Tabelle 9).

Die zentrale Informationsquelle über diese Ausbildungen stellt das AMS dar. Das AMS erreicht mit seiner Kommunikation insbesondere Arbeitgeberbetriebe mit Personalbedarf in allen Betriebsgrößen. Die Bildungsträger bfi und SZF sind in der Informationsarbeit an die Arbeitgeberbetriebe in deutlich geringerem Ausmaß wirksam. Die Daten weisen darauf hin, dass insbesondere große Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten von bfi und SZF auf die Fachausbildungen aufmerksam gemacht werden.

Die Kommunikation zu AMS-geförderten Fachausbildungen findet überwiegend über persönliche Kontakte statt. Weitere Informationswege erreichen nur einen geringen Anteil der Unternehmen.

Tabelle 9: Bekanntheit AMS-geförderter Fachausbildungen

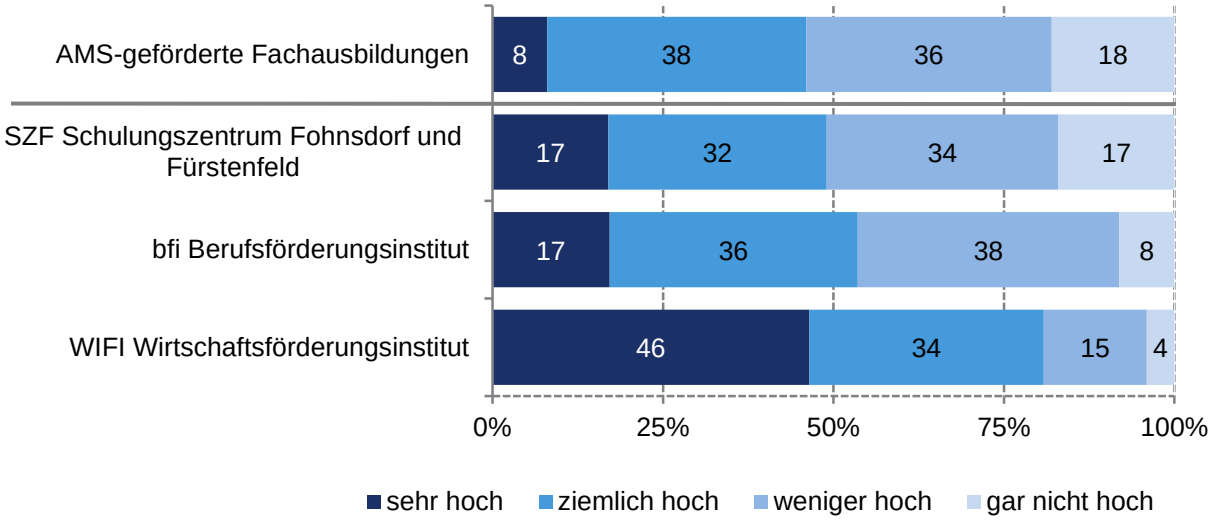
	ja	nein
Bekanntheit	92	8
Informationsquelle		
AMS	44	56
bfi	10	90
SZF	4	96
Informationsweg		
persönliche Kontakte	57	43
Folder, Broschüren etc.	17	83
Zeitungsartikel	13	87

Anm.: n=104, Angaben in Prozent

Das AMS Steiermark vergab bisher Fachqualifizierungen im Bereich Metall und Elektro an zwei Bildungsträger – das bfi und das SZF. Die befragten Unternehmen schätzen die Qualität der Aus- und Weiterbildungen dieser beiden Institutionen ähnlich hoch ein. Rund die Hälfte hält Qualifizierungen von bfi und SZF für qualitativ hochwertig (siehe Abbildung 14).

46% der befragten ArbeitgeberInnen schätzen die Qualität der AMS-geförderten Fachausbildungen als sehr oder ziemlich hoch ein.

Abbildung 14: Bewertung der Qualität der Aus- und Weiterbildungen verschiedener Bildungsträger in der Steiermark

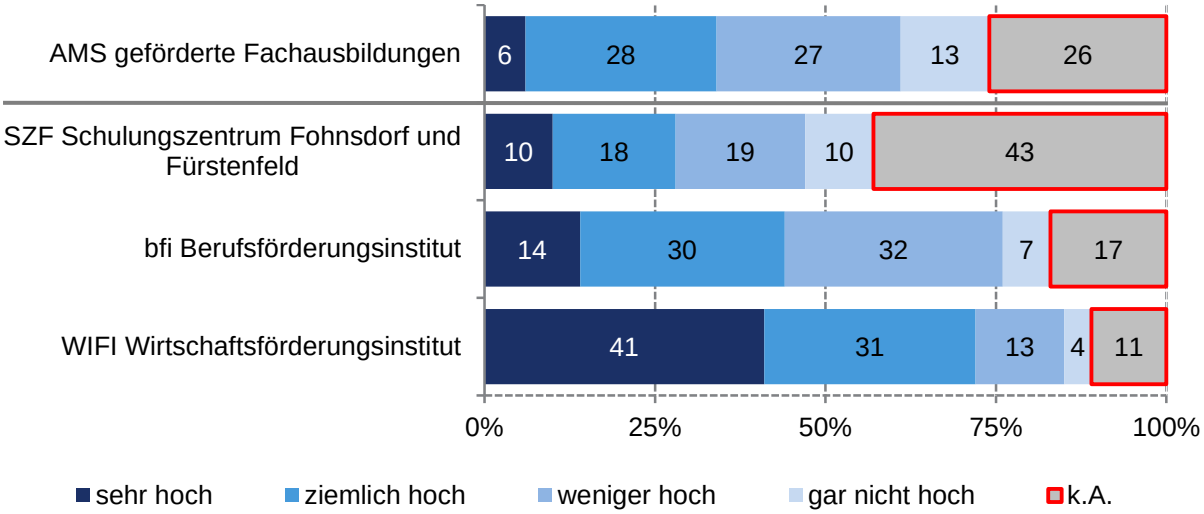


Anm.: Angaben in Prozent der gültigen Angaben, fehlende Werte siehe Abbildung 15

Die Qualität der Aus- und Weiterbildungen des WIFI wird höher bewertet. Da Unternehmen dem WIFI in der Regel näher stehen, überrascht diese Einschätzung nicht, wenngleich die Unterschiede sehr deutlich ausfallen.

Allerdings sind gerade das SZF und sein Schulungsangebot bei den befragten Unternehmen wenig bekannt. 43% der befragten Betriebe machten bezüglich des SZF keine Angabe (siehe Abbildung 15). In Hinblick darauf, dass gerade das SZF Fachausbildungen im Metall- und Elektrobereich für das AMS Steiermark durchführt, ist seine geringe Bekanntheit problematisch. Infolgedessen hat auch ein Viertel der Befragten keine Bewertung von AMS-geförderten Fachausbildungen vorgenommen. Dies lässt sich als Ausdruck von geringem Wissen über die Ausbildungsform trotz einer relativ hohen Bekanntheit interpretieren (siehe Abbildung 15).

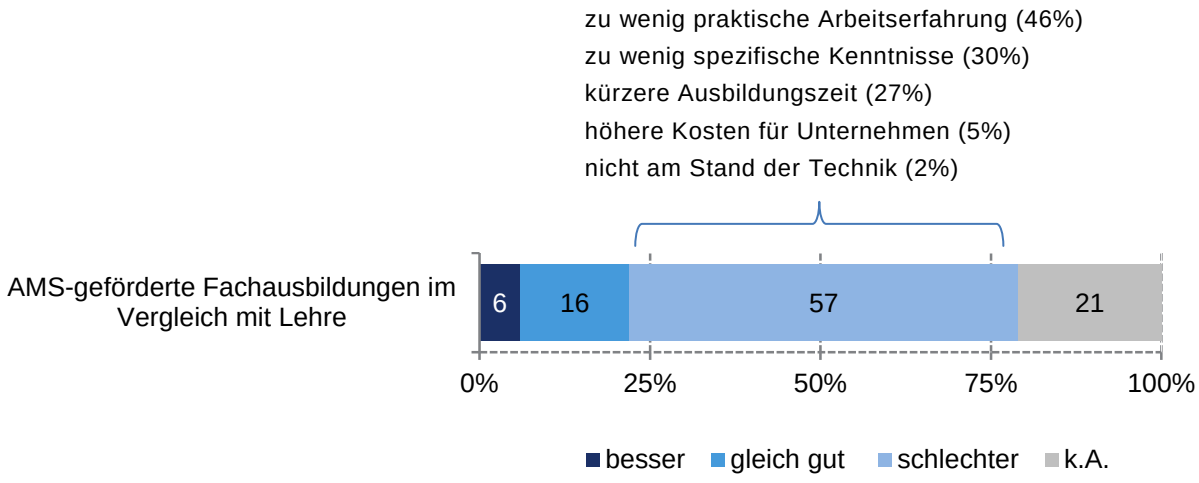
Abbildung 15: Mangelndes Wissen über Qualität der Aus- und Weiterbildungen verschiedener Bildungsträger in der Steiermark



Anm.: n=104, Angaben in Prozent

Die AMS-geförderten Facharbeiterausbildungen mit Lehrabschluss schließen wie die betriebliche Lehre mit einer regulären Lehrabschlussprüfung ab. Dennoch beurteilen die befragten Unternehmen die Qualität der AMS-Ausbildungen mehrheitlich schlechter.

Abbildung 16: AMS-geförderten Fachausbildungen im Vergleich mit betrieblicher Lehre



Anm.: Angaben in Prozent.

Aus Sicht der Unternehmen bieten AMS-finanzierte Facharbeiterausbildungen nicht im selben Ausmaß wie die herkömmliche Lehre die Möglichkeit, praktische Arbeitserfahrung, betriebsspezifische Kenntnisse (Maschinen, Prozesse etc.) zu erwerben.[7] Die verkürzte Dauer wirkt sich nachteilig aus und führt zu einer schlechteren Einschätzung der Ausbildungsqualität.

Unternehmen, die die Qualität der Weiterbildungen der Bildungsträger bfi und SZF positiv bewerten, halten auch die AMS-geförderten Facharbeiterausbildungen für höherwertiger und eher mit einer betrieblichen Lehre vergleichbar.

Tabelle 10: Zusammenhang Bewertung der Bildungsträger und der AMS-geförderten Fachausbildungen

Qualität von AMS-geförderten Fachausbildungen	Stärke des Zusammenhangs
SZF Schulungszentrum Fohnsdorf und Fürstenfeld	0,610
bfi Berufsförderungsinstitut	0,480
Vergleich mit einer betrieblicher Lehre	0,436

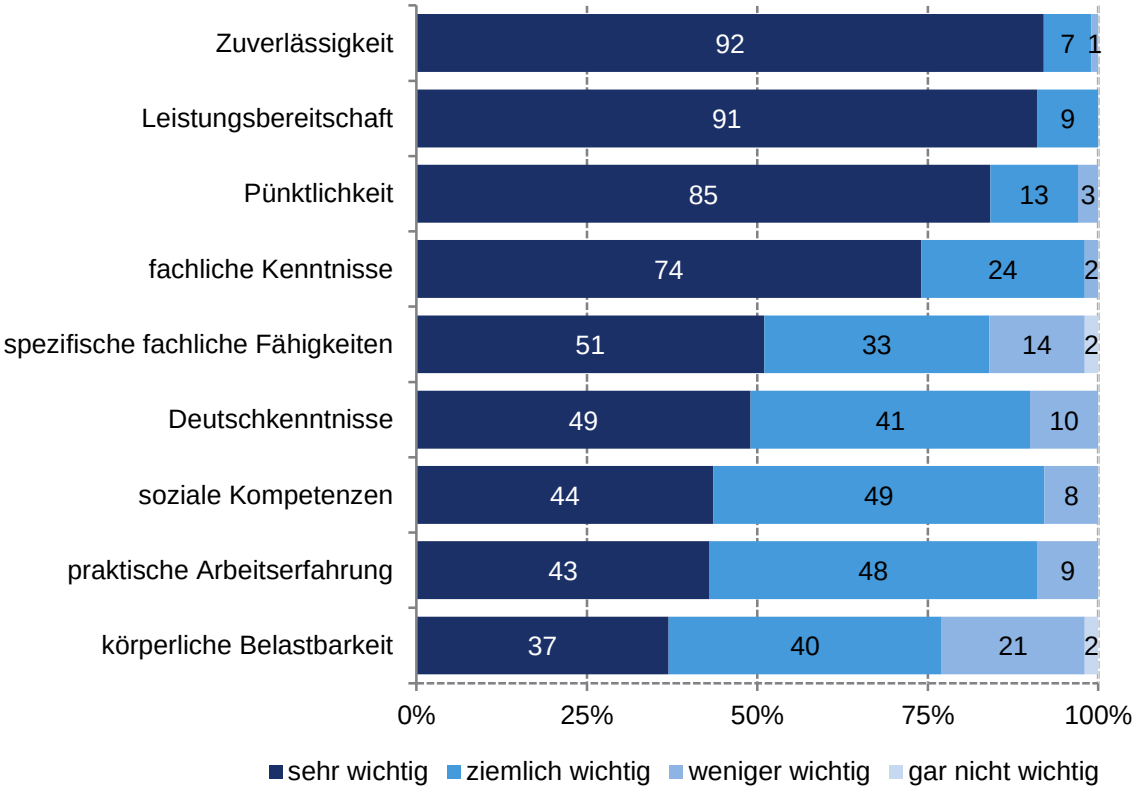
Anm.: Korrelationskoeffizient Spearmans rho, $p<0,05$, $n=104$

[7] Mehrfachnennungen möglich

5.2 Erwartungen der Unternehmen an FacharbeiterInnen

60% der befragten Unternehmen haben in den letzten zwölf Monaten zumindest eine/n FacharbeiterIn in Metall- und Elektroberufen eingestellt. Die Betriebe stellen dabei sehr hohe Anforderungen an neue MitarbeiterInnen. Von FacharbeiterInnen im Metall- und Elektrobereich erwarten sich die befragten Unternehmen ein sehr hohes Ausmaß an Erwerbsorientierung – Zuverlässigkeit (92%), Leistungsbereitschaft (91%) und Pünktlichkeit (85%) – sowie fachliche Kenntnisse (74%). Spezifische fachliche Kenntnisse (z.B. Umgang mit einer bestimmten Maschine), Deutschkenntnisse, soziale Kompetenzen, praktische Arbeitserfahrung und körperliche Belastbarkeit sind vergleichsweise weniger wichtig.

Abbildung 17: Erwartungen an FacharbeiterInnen



Anm.: Angaben in Prozent, nur gültige Antworten

Dabei fällt es nur einem von sechs Arbeitgeberbetrieben leicht, FacharbeiterInnen, die ihren Erwartungen entsprechen, zu rekrutieren. Größere Unternehmen und Betriebe, die bereits FacharbeiterInnen in Metall- und Elektroberufen beschäftigen, sehen seltener Schwierigkeiten, neue und geeignete FacharbeiterInnen zu finden.

Tabelle 11: Personalsuche nach geeigneten FacharbeiterInnen

	sehr leicht	ziem-lich leicht	weni-ger leicht	gar nicht leicht	k.A.
Unternehmen finden geeignete FacharbeiterIn-nen	3	13	28	56	-

Anm.: Angaben in Prozent, n=104

Als zentrale Ursachen für die schwierige Suche nach geeigneten FacharbeiterInnen werden

- mangelnde fachliche Kenntnisse (39%),
- keine spezifische Qualifikation (26%),
- der Fachkräftemangel generell (16%),
- keine passende Ausbildung für Tätigkeiten (15%),
- geringe Leistungsbereitschaft, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit der BewerberInnen (13%) sowie
- fehlende praktische Arbeitserfahrung (11%) gesehen.[8]

Zusammenfassend zeichnen die Unternehmen also das Bild, dass es nicht genügend Arbeitskräfte mit den erforderlichen fachlichen Fähigkeiten gibt. Welche Strategien wenden die Arbeitgeberbetriebe nun an, um ihren Personalbedarf dennoch zu decken?

Insgesamt zwei Drittel der Betriebe sind derzeit in der Lehrlingsausbildung aktiv. Die Wahrscheinlichkeit, Lehrlinge in Metall- und Elektroberufen auszubilden, steigt mit der Anzahl der Beschäftigen und der Anzahl der beschäftigten FacharbeiterInnen in diesem Berufsfeld.

Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen sieht die Notwendigkeit, neu eingestellte FacharbeiterInnen in den Betrieb einzuarbeiten. FacharbeiterInnen, die nicht im Betrieb ausgebildet wurden, werden von 92% der befragten ArbeitgeberInnen eingeschult, bevor sie voll einsetzbar sind. Immerhin rund ein Viertel gibt dennoch an, dass neue FacharbeiterInnen von Beginn an dieselben Aufgaben und Tätigkeiten verrichten wie langjährige KollegInnen.

Arbeitskräfteüberlasser spielen bei der Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen im Metall- und Elektrobereich seit Langem eine wichtige Rolle. Rund 30% der befragten Unternehmen beschäftigen LeiharbeiterInnen, wobei dies überwiegend Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten sind.

[8] Mehrfachnennungen möglich

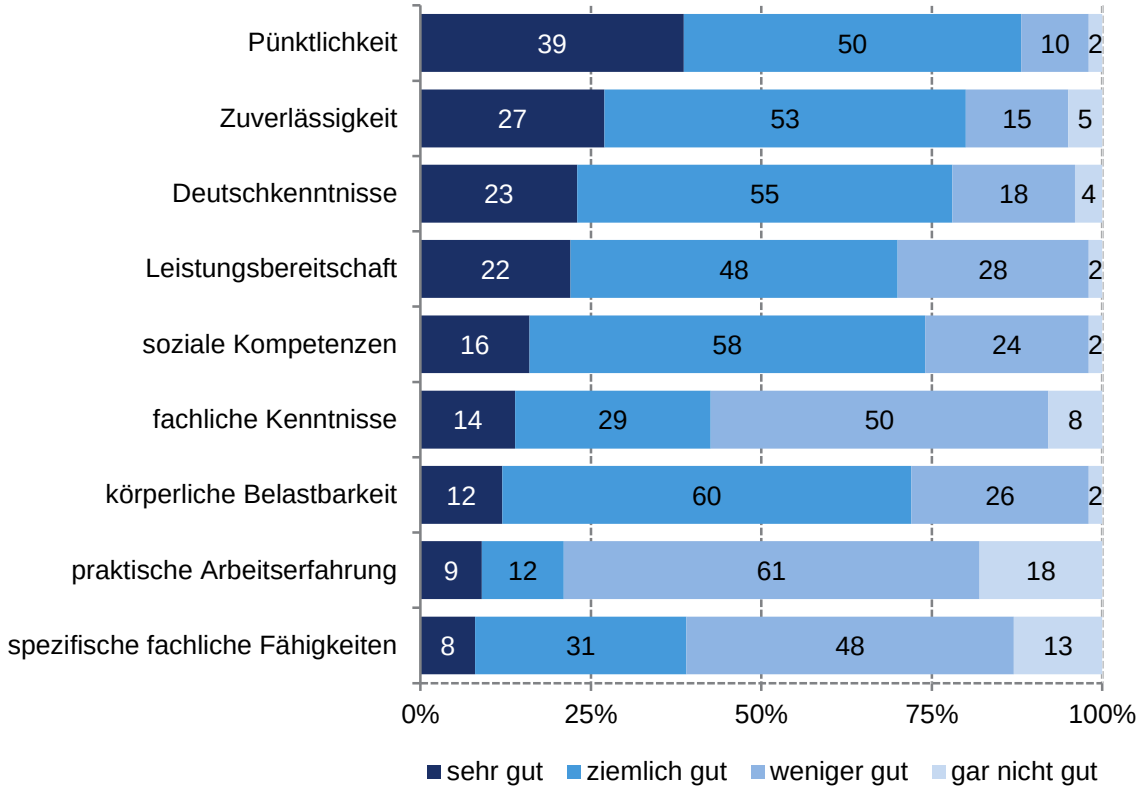
Die Betriebsgröße hat demzufolge einen wesentlichen Einfluss auf die Strategien in der Personalrekrutierung. Befragte Unternehmen mit 20 und mehr MitarbeiterInnen sind eher in der Lehrlingsausbildung aktiv. Befragte Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten bieten durchgängig eigene Lehrstellen an und nutzen überwiegend die Möglichkeit der Arbeitskräfteüberlassung. Es sind auch die großen Betriebe, die weniger Schwierigkeiten sehen, geeignete FacharbeiterInnen zu finden.

Einschätzung von AbsolventInnen von AMS-geförderten Fachausbildungen

Den AbsolventInnen von AMS-geförderten Fachausbildungen schreiben die Unternehmen am ehesten eine sehr gute Erwerbsorientierung sowie sehr gute Deutschkenntnisse zu. Sehr hohe fachliche Kenntnisse (14%) und spezifische fachliche Kenntnisse (8%) sowie sehr hohe praktische Arbeitserfahrung (9%) werden von den AbsolventInnen aber nicht erwartet.

Im Vergleich mit den Erwartungen an FacharbeiterInnen liegen AbsolventInnen von AMS-geförderten Fachausbildungen damit weit zurück.

Abbildung 18: Einschätzung der Fähigkeiten von AbsolventInnen von AMS-geförderten Fachausbildungen



Anm.: Angaben in Prozent, nur gültige Antworten, 37% bis 46% fehlende Angaben („k.A.“)

Tabelle 12: Erwartungen an FacharbeiterInnen insgesamt und Einschätzung von AbsolventInnen von AMS-geförderten Fachausbildungen

	AbsolventInnen	FacharbeiterInnen
Pünktlichkeit	39	85
Zuverlässigkeit	27	92
Deutschkenntnisse	23	49
Leistungsbereitschaft	22	91
soziale Kompetenzen	16	44
fachliche Kenntnisse	14	74
körperliche Belastbarkeit	12	37
praktische Arbeitserfahrung	9	43
spezifische fachliche Fähigkeiten	8	51

Anm.: Angaben in Prozent, nur gültige Antworten; Erwartungen an AbsolventInnen: 37% bis 46% „k.A.“, Antwortmöglichkeit „sehr wichtig“ bzw. „sehr hoch“

Die Bewertung der Qualität der AMS-geförderten Fachausbildungen hängt mit der Einschätzung verschiedener Eigenschaften und Fähigkeiten der AbsolventInnen zusammen. Über diese Zusammenhänge können jene Dimensionen identifiziert werden, die den Arbeitgeberbetrieben in der Fachausbildung wichtig sind: Die Vermittlung fachlicher Kenntnisse, praktischer Arbeitserfahrung und spezifischer fachlicher Kenntnisse spielt aus Sicht der Unternehmen eine wichtige Rolle für eine hohe Qualität der Ausbildung. Darüber hinaus hat die körperliche Belastbarkeit einen Einfluss auf die Bewertung.

Tabelle 13: Zusammenhang Bewertung AMS-Fachausbildungen und Erwartungen an AbsolventInnen

	Stärke des Zusammenhangs
fachliche Kenntnisse	0,658
praktische Arbeitserfahrung	0,655
spezifische fachliche Kenntnisse	0,549
körperliche Belastbarkeit	0,416

Anm.: Korrelationskoeffizient Spearmans rho, $p<0,05$, $n=104$

Erfahrungen mit AbsolventInnen

52% der befragten Arbeitgeberbetriebe haben bisher TeilnehmerInnen bzw. AbsolventInnen beschäftigt. Knapp die Hälfte hat zumindest einmal eine/n TeilnehmerIn für ein Fachpraktikum während seiner/ihrer Ausbildung aufge-

nommen. Weiters haben drei von zehn Arbeitgeberbetrieben AbsolventInnen von AMS-geförderten Fachausbildungen eingestellt.

Je 60% der befragten Unternehmen im Metall- und Elektrobereich können sich vorstellen, eine/n TeilnehmerIn für ein Fachpraktikum oder einen Absolventen bzw. eine Absolventin aufzunehmen. Dass gerade jene dazu bereit sind, die bereits TeilnehmerInnen und AbsolventInnen eingesetzt haben, ist positiv zu bewerten. Die Unternehmen haben demzufolge weitgehend positive Erfahrungen gesammelt. Es ergeben sich keine Anhaltspunkte dafür, dass die TeilnehmerInnen bzw. AbsolventInnen den Anforderungen am Arbeitsplatz nicht gerecht werden.

Tabelle 14: Erfahrungen mit AbsolventInnen von AMS-geförderten Fachausbildungen

	ja	nein	k. A.
hat bereits TeilnehmerIn/AbsolventIn beschäftigt	52	48	-
hat bereits TeilnehmerIn für Praktikum aufgenommen	45	53	2
würde zukünftig TeilnehmerIn für Praktikum aufnehmen			
schon einmal Praktikum vergeben	81	19	-
bisher noch kein Praktikum vergeben	44	47	9
gesamt	60	35	5
hat bereits AbsolventIn eingestellt	30	67	3
würde zukünftig AbsolventIn einstellen			
schon einmal AbsolventIn eingestellt	97	-	3
bisher noch kein/e AbsolventIn eingestellt	44	46	10
gesamt	60	31	9

Anm.: Angaben in Prozent, n=104

Während beim Fachpraktikum das vorhandene Potenzial bei den Unternehmen relativ gut ausgeschöpft ist, besteht bei der Beschäftigung noch Spielraum nach oben: Die Bereitschaft, einen Absolventen/eine Absolventin einzustellen, liegt um 30 Prozentpunkte höher als der Anteil bei Unternehmen, die bereits einmal eine/n aufgenommen haben.

Tabelle 15: Potenzial für Beschäftigung von TeilnehmerInnen und AbsolventInnen

	für Praktikum	**für Beschäftigung**
Bereitschaft TeilnehmerIn/AbsolventIn aufzunehmen	60	60
Unternehmen hat TeilnehmerIn/AbsolventIn bereits beschäftigt	45	30
Potenzial (Differenz in Prozentpunkten)	15	30

Anm.: Angaben in Prozent, n=104

6 Zusammenfassung

Das AMS bewertet Qualifizierungsmaßnahmen nicht nur auf Basis des Arbeitsmarkterfolges, sondern auch über den Maßnahmenerfolg, den Zufriedenheits- und Teilnahmeerfolg sowie den Praxiserfolg. Indikatoren sind insbesondere für den Arbeitsmarkterfolg festgelegt und werden zur Messung der Zielerreichung herangezogen.

Gerade der in diesem Zusammenhang relevante Indikator „kurzfristiger Arbeitsmarkterfolg“ zeigt für AMS-geförderte Fachausbildungen in der Steiermark ein ernüchterndes Ergebnis. Trotz des großen finanziellen Aufwands für das AMS ist am 92. Tag nach Abschluss der Qualifizierung nur knapp die Hälfte in Beschäftigung.

Vor diesem Hintergrund ging die vorliegende Studie der Frage nach, welche Ursachen die ausbleibende Beschäftigungsaufnahme von FachabsolventInnen hat. Dabei lag der Schwerpunkt auf dem Verhältnis von Fachausbildung und Arbeitsmarkt.[9]

Die Studie nimmt einerseits die Sicht der AbsolventInnen ein, die einen positiven Abschluss, aber negativen kurzfristigen Arbeitsmarkterfolg haben, um die Effekte und Wirkungen von AMS-geförderten Fachausbildungen näher zu analysieren. Die Erfahrungen mit der Qualifizierung, mit der anschließenden Arbeitssuche und möglichen Beschäftigungen geben zudem Aufschluss über Verbesserungsansätze in der Gestaltung der Schulungsmaßnahme.

Andererseits untersucht die Studie die Sicht der potenziellen ArbeitgeberInnen auf AMS-geförderte Fachausbildungen, um Hemmnisse für die Einstellung und Rekrutierung von AbsolventInnen zu identifizieren.

Um die Aussagekraft der Forschungsergebnisse zu erhöhen, wurde der Metall- und Elektrobereich für die Untersuchung ausgewählt. In diesen Branchen finden sich in der Steiermark viele offene, unbesetzbare Stellen. Die telefonische Befragung von 55 AbsolventInnen und 104 ArbeitgeberInnen im Metall- und Elektrobereich in der Steiermark erfolgte im Februar 2015.

Zusätzlich wurden im Oktober und November 2014 15 MitarbeiterInnen der Regionalgeschäftsstellen des AMS und der Bildungsträger SZF und bfi als ExpertInnen für das Maßnahmenumfeld interviewt. Die Ergebnisse dieses Erhebungsschrittes flossen insbesondere in die Gestaltung der Befragung von AbsolventInnen und Arbeitgeberbetrieben ein.

[9] Auf individuelle Hemmnisse wurde nicht fokussiert, da auf diese bereits im Auswahlprozess am Beginn der Qualifizierungsmaßnahme ein Augenmerk gelegt werden sollte.

Die AbsolventInnen wollen die Fachausbildung machen und profitieren persönlich in hohem Ausmaß

Die AbsolventInnen weisen eine hohe intrinsische Motivation und großes Interesse an der Fachausbildung auf. Die Hoffnung auf bessere Jobchancen, das Interesse und der Wunsch nach Weiterbildung brachten die AMS-KundInnen dazu, an einer Fachausbildung teilzunehmen.

Im Durchschnitt dauerten die Fachausbildungen der Befragten 178 Tage. 31 Befragte schlossen eine AMS-geförderte Fachausbildung mit der Lehrabschlussprüfung ab. Die anderen 24 Befragten absolvierten eine Höherqualifizierung über den Lehrabschluss hinaus. Sie sind überwiegend sehr oder ziemlich zufrieden mit der Ausbildung (91%). Ihre Erwartungen an die Ausbildung wurden überwiegend erfüllt.

Alle Befragten geben an, dass sie in der Fachausbildung viel Neues lernen konnten. Je zwei Drittel sehen als Folge der Qualifizierung neue berufliche Möglichkeiten und eine Steigerung der subjektiven Bewerbungskompetenz.

AbsolventInnen bewerten berufs- und arbeitsmarktbezogene Aspekte der Ausbildung kritisch

AbsolventInnen bewerten die Fachausbildung in Hinblick auf die praktische Verwertbarkeit in zukünftigen Job. Die Sicht der AbsolventInnen auf die praktische Arbeit während der Ausbildung und auf das Fachpraktikum beeinflusst die Gesamtzufriedenheit mit der Schulungsmaßnahme.

Gerade aber die Aspekte praktische Arbeit in der Ausbildung, Brauchbarkeit des Gelernten für den Beruf und Fachpraktikum weisen die niedrigsten Zufriedenheitswerte auf. Die zeitliche Platzierung und die Dauer des Fachpraktikums werden auch aus Sicht der ExpertInnen als ungünstig bewertet. Der Zeitpunkt während der Ausbildung ist für eine spätere Vermittlung zu früh angesetzt. Die relativ kurze Dauer von zwei bis vier Wochen bietet den TeilnehmerInnen einen wichtigen Einblick in den Berufsalltag, das Sammeln von praktischer Berufserfahrung wird dadurch aber nicht ermöglicht.

Auch mit Maßnahmen des Outsourcings besteht eine vergleichsweise hohe Unzufriedenheit. Möglicherweise erleben AbsolventInnen mit hohen Erwartungen an eine rasche Vermittlung hier bereits erste Enttäuschungen. Es ist jedenfalls ungünstig, dass das Outsourcing verstärkt in der Vorbereitungsphase für die Abschlussprüfung einsetzt. Die TeilnehmerInnen befinden sich in einer intensiven Lernphase und haben den erfolgreichen Abschluss im Blick.

Gleichzeitig haben die ArbeitgeberInnen nicht ausreichend Vertrauen in eine positive Absolvierung, um Bewerbungsgespräche o.ä. zu vereinbaren.

AbsolventInnen verbessern ihre Jobchancen und ihre berufliche Situation…

Drei Viertel der Befragten ohne Beschäftigung am 92. Tag nach Ausbildungsabschluss haben seither zumindest eine Beschäftigung aufgenommen. 69% der AbsolventInnen mit Beschäftigungsaufnahme benötigten für die Suche bis zu sechs Monate.

Die AbsolventInnen bemerken positive Auswirkungen auf ihre Möglichkeiten und Chancen am Arbeitsmarkt durch die AMS-geförderte Fachausbildung. Etwa zwei Drittel nehmen eine Verbesserung ihrer Bewerbungskompetenzen wahr. Insgesamt sehen etwa die Hälfte für sich jetzt bessere Chancen am Arbeitsmarkt als noch vor der Ausbildung. Auch die berufliche Situation hat sich für sie verbessert. Zwei Drittel der befragten AbsolventInnen erhielten durch die Ausbildung neue berufliche Möglichkeiten.

Das AMS spielt bei der Verbesserung der Jobchancen eine zentrale Rolle. Es ist die wichtigste Informationsquelle über die Ausbildungen für über die Hälfte der befragten AbsolventInnen. Das AMS ist auch bei der Arbeitssuche danach hilfreich: 34 Befragte wurden vom AMS unterstützt und neun sagen, dass sie über das AMS eine Arbeitsstelle gefunden haben. Die FachabsolventInnen sind zufriedene AMS-KundInnen. Ausschlaggebend für ihre Zufriedenheit sind die Wahrnehmung des Engagements der AMS-MitarbeiterInnen in der Beratung sowie die Vermittlung geeigneter Stellenangebote.

… aber sie finden nur zum Teil einen adäquaten Arbeitsplatz

Die wichtigsten Anforderungen der AbsolventInnen von AMS-geförderten Fachausbildungen an eine Arbeitsstelle sind Arbeitsplatzsicherheit und Ausbildungsadäquanz.

40% der Befragten sind über einen Arbeitskräfteüberlasser beschäftigt und befinden sich damit in der Randbelegschaft, deren Jobs zu den unsichersten innerhalb von Unternehmen zählen. Ebenso viele haben ein befristetes Arbeitsverhältnis.

Die Mehrheit der AbsolventInnen findet eine Beschäftigung, in der sie ihr neu erlerntes Wissen und Können einsetzen können und qualifizierte Aufgaben verrichten. Von jenen AbsolventInnen, die eine Beschäftigung aufgenommen

haben, arbeitet jedoch etwa ein Viertel dequalifiziert. Sie können ihr in der Ausbildung erworbenes Wissen und Können nie einsetzen oder verrichten einfache Tätigkeiten als un- oder angelernte ArbeiterInnen und Angestellte. Die Dequalifizierung ist wesentlich auf die Annahme einer fachfremden Tätigkeit zurückzuführen. Etwa die Hälfte der Befragten empfindet das Abschlusszeugnis bei der Arbeitssuche als eher nicht hilfreich.

Insgesamt sind die Chancen, einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden, innerhalb von sechs Monaten am größten. Danach steigt die Wahrscheinlich einer fachfremden oder dequalifizierten Beschäftigung.

Die Fachausbildungen bewähren sich am Arbeitsmarkt

Die Hälfte der befragten ArbeitgeberInnen hat bereits TeilnehmerInnen oder AbsolventInnen von Fachausbildungen beschäftigt. Eine hohe Bereitschaft dieser Unternehmen zur Wiederaufnahme zeigt, dass die TeilnehmerInnen bzw. AbsolventInnen den Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht werden.

Je 60% der befragten Unternehmen im Metall- und Elektrobereich können sich vorstellen, eine/n TeilnehmerIn für ein Fachpraktikum oder eine Absolventin/einen Absolventen aufzunehmen. Dass gerade jene ArbeitgeberInnen dazu bereit sind, die bereits TeilnehmerInnen und AbsolventInnen eingesetzt haben, belegt diesbezügliche positive Erfahrungen.

Die Bereitschaft, PraktikantInnen oder AbsolventInnen einzustellen, liegt höher als der Anteil der Unternehmen, die bereits eine Person aus einer AMS-geförderten Fachausbildung aufgenommen haben. Während beim Fachpraktikum die vorhandene Bereitschaft bei den Unternehmen relativ gut ausgeschöpft ist, besteht bei der Beschäftigung noch ein ungenutztes Potenzial von 30 Prozentpunkten.

Die Fachausbildungen sind bekannt, die Arbeitgeberbetriebe wissen aber wenig darüber

Obwohl AMS-geförderte Fachausbildungen bei den befragten Unternehmen weitgehend bekannt sind, fehlt ihnen Wissen über die Ausbildung. Bisher ist auch für ArbeitgeberInnen das AMS die zentrale Informationsquelle. Die Bildungsträger, die auch im Outplacement tätig sind, werden kaum wahrgenommen.

Die Arbeitgeberbetriebe wissen jedoch zu wenig über die Ausbildungen und die Bildungsträger, um sie beurteilen zu können. Immerhin ein Viertel der be-

fragten ArbeitgeberInnen trifft keine Aussage hinsichtlich der Qualität von AMS-geförderten Fachausbildungen. Ausbildungen des SZF werden von 43% der Unternehmen nicht bewertet. In Hinblick darauf, dass gerade das SZF Fachausbildungen im Metall- und Elektrobereich für das AMS Steiermark durchführt, ist seine geringe Bekanntheit problematisch.

Laut den ExpertInnen öffnet gerade das unzureichende Wissen bei Unternehmen Vorurteilen gegenüber den Qualifizierungsmaßnahmen und ungerechtfertigten Bedenken Tür und Tor. Knapp die Hälfte der Arbeitgeberbetriebe schätzt die Ausbildungsqualität als sehr oder ziemlich hoch ein. Dabei zeigt sich ein Zusammenhang mit der Einschätzung der Ausbildungsqualität der Bildungsträger. Das Image der beiden Bildungsträger SZF und bfi hat damit einen Einfluss auf die Bewertung der AMS-geförderten Fachausbildungen.

Die Fachausbildungen können der betrieblichen Lehre nicht das Wasser reichen (und das sollen sie auch nicht)

AMS-geförderte Fachausbildungen, die zum Lehrabschluss führen, enden mit einer regulären Lehrabschlussprüfung. Dennoch sind 57% der ArbeitgeberInnen überzeugt, dass AMS-geförderte Fachausbildungen schlechter sind als die betriebliche Lehre.

Aus der Sicht der Unternehmen fehlen insbesondere praktische Arbeitserfahrung und (betriebs-)spezifische fachliche Kenntnisse. Die kürzere Ausbildungszeit wird negativ bewertet. Diese Perspektive spiegelt sich in der Einschätzung der Fähigkeiten von FachabsolventInnen wider: Spezifische fachliche Kenntnisse, praktische Arbeitserfahrung und fachliche Kenntnisse werden den AbsolventInnen am wenigsten zugetraut. Gerade die Vermittlung dieser Fertigkeiten im Rahmen der Qualifizierung spielt aber eine wichtige Rolle für eine gute Bewertung der Qualität der Ausbildung. Auch bezüglich der körperlichen Leistungsfähigkeit bestehen Bedenken.

Nur eines von sechs Unternehmen findet leicht geeignete FacharbeiterInnen. Hauptgrund dafür ist wiederum der Mangel an fachlichen und betriebsspezifischen Kenntnissen. Die ExpertInnen orten deshalb generell eine mangelnde Ausbildungsbereitschaft bei Arbeitgeberbetrieben. Die Vermittlung praktischer Arbeitserfahrung sowie betriebsspezifischer Kenntnisse kann aber niemand Dritter leisten.

Hemmnisse für Beschäftigungsaufnahmen

Als zentrale Ursachen für nicht erfolgte Beschäftigungsaufnahmen können zusammenfassend

- fehlende praktische Arbeitserfahrung und betriebsspezifische Kenntnisse der AbsolventInnen,
- geringes Wissen der Unternehmen über Ablauf und Inhalte der AMS-geförderten Fachausbildungen sowie
- mangelnde Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen

identifiziert werden.

7 Empfehlungen für AMS-geförderte Fachausbildungen

Die AMS-geförderten Fachausbildungen sind in den Arbeitsmarkt eingebettet. Zentrale AkteurInnen bei diesen Qualifizierungsmaßnahmen sind das AMS, die Bildungsträger, die TeilnehmerInnen sowie die Arbeitgeberbetriebe. Dadurch ergeben sich mehrere Schnittstellen zwischen den Beteiligten:

- Schnittstelle 1: Information und Abklärung
  TeilnehmerInnenauswahl durch AMS-Regionalgeschäftsstellen und Bildungsträger
- Schnittstelle 2: Kontakt mit Unternehmen
  Zusammenarbeit von Bildungsträgern und Arbeitgeberbetrieben im Rahmen von Fachpraktikum und Vermittlungstätigkeiten
- Schnittstelle 3: Abschluss der Ausbildung
  Übergang der Vermittlungstätigkeiten vom Bildungsträger zu den AMS-Regionalgeschäftsstellen
- Schnittstelle 4: Vermittlung
  Vermittlung der AbsolventInnen an Arbeitgeberbetriebe durch das AMS

Für die/den EinzelneN stellt die Teilnahme an der Ausbildung einen Abschnitt in ihrer/seiner Erwerbsbiografie dar. Die TeilnehmerInnen durchlaufen die verschiedenen Schnittstellen als Übergänge zwischen den Institutionen. Eine ausbildungsadäquate Beschäftigungsaufnahme markiert schließlich den optimalen Abschluss dieser Phase.

Die ExpertInnenbefragung hat insbesondere Handlungsbedarf an den vier zentralen Schnittstellen ergeben. Die Hemmnisse für den späteren Arbeitsmarkteintritt können durch eine Verbesserung an diesen Übergängen maßgeblich beeinflusst werden.

Die im Folgenden dargestellten Handlungsansätze adressieren die oben genannten Schnittstellen. Die Empfehlungen konzentrieren sich dabei entsprechend dem Fokus der vorliegenden Studie auf das Verhältnis von Fachausbildung und potenziellen Arbeitgeberbetrieben.

7.1 Fachausbildung anpassen

Die Gestaltung der AMS-finanzierten Fachausbildungen liefert mehrere Ansatzpunkte, wie die arbeitsmarktintegrative Wirkung erhöht werden kann.

Auswahl der TeilnehmerInnen optimieren

Es sollen typische Arbeitsbedingungen im späteren Berufsfeld vermittelt werden, damit die TeilnehmerInnen adäquate Erwartungen an den zukünftigen Arbeitsplatz entwickeln können.

- Kommunikationsarbeit von AMS-Regionalgeschäftsstellen und Bildungsträgern im Vorfeld der Teilnahme erhöhen
- Auswahl der TeilnehmerInnen aufgrund von Eignung und Interesse weiter stärken

Zeitpunkt des Praktikums nach hinten schieben

Um das Praktikum für die Vermittlung bzw. die Arbeitsanbahnung besser nutzen zu können, ist eine bessere zeitliche Platzierung im Ausbildungsablauf sinnvoll.

Fachpraktikum durch stärkere Kooperation mit Unternehmen verbessern

Das Praktikum soll den SchulungsteilnehmerInnen praktisches Lernen ermöglichen und gleichzeitig aber die Betriebe im Betreuungsaufwand nicht überfordern. Ziel der besseren Zusammenarbeit ist eine höhere Zufriedenheit der TeilnehmerInnen und Unternehmen.

- Betriebe bei der Etablierung geeigneter Rahmenbedingungen für das Fachpraktikum begleiten
- Feedbackschleifen zur Ausbildungsqualität zwischen Bildungsträgern und Praktikumsbetrieben ermöglichen

Outplacement-Maßnahmen bei Bildungsträgern verbessern

Die Vermittlungsaktivitäten der Bildungsträger verstärken sich in der letzten Phase der Ausbildung und enden mit dem Ausbildungsabschluss. Ziel der Verbesserung ist es, für die AbsolventInnen den dadurch entstehenden Druck vor der Abschlussprüfung zu entschärfen und die Chancen der Bewerbungsaktivitäten bei Unternehmen zu erhöhen.

- kontinuierliche Unterstützung der Bewerbungsaktivitäten der AbsolventInnen durch Nachbetreuungsphase bei Bildungsträgern

- kontinuierliche Informationsarbeit während der Teilnahme zur Entwicklung realistischer Erwartungen an Arbeitssuche und Arbeitsplatz

Die vergleichsweise hohe Unzufriedenheit der befragten AbsolventInnen mit Outplacement-Maßnahmen können in dieser Studie nicht hinreichend erklärt werden. Dadurch ergibt sich weiterer Forschungsbedarf zur TeilnehmerInnensicht auf das Outplacement der Bildungsträger.

7.2 Arbeitgeberbetriebe ins Boot holen

Die Arbeitgeberbetriebe sind in die AMS-geförderten Fachausbildungen organisatorisch bisher nicht eingebunden. Die Kontakte sind punktuell, wie beim Praktikum oder bei Outplacement-Maßnahmen. Das AMS und die Bildungsträger nehmen vor allem im Zuge der Vermittlungstätigkeiten Kontakt mit Unternehmen auf, um über die Ausbildung zu informieren und die AbsolventInnen zu vermitteln.

Das Ziel der folgenden Verbesserungsvorschläge ist es, die Bereitschaft der Unternehmen zur Beschäftigung von FachabsolventInnen zu einem möglichst frühen Zeitpunkt zu stärken.

Information für Betriebe über Inhalte und Ablauf der Fachausbildungen verbessern

Durch Verbreitung von fundiertem Wissen über Fachausbildungen kann die Bereitschaft der ArbeitgeberInnen zur Beschäftigung von FachabsolventInnen weiter erhöht werden.

- Betriebe mit positiven Erfahrungen für Kommunikationsarbeit gewinnen, um Vertrauen in Ausbildungsqualität zu stärken
- Informationsarbeit der Bildungsträger verstärken und besser sichtbar machen
- Kooperation zwischen Service für Unternehmen des AMS und Bildungsträgern etablieren

Zielgruppe der Arbeitgeberbetriebe fokussieren (z.B. Großbetriebe)

Unternehmen unterschiedlicher Größe haben unterschiedliche Bedarfe und Möglichkeiten bei der Rekrutierung neuer FacharbeiterInnen. Die Fokussierung auf eine bestimmte Zielgruppe hilft eine effiziente Kommunikationsstrategie zu entwickeln.

ArbeitgeberInnen in die Ausbildung stärker einbinden

Die Vermittlung praktischer Arbeitserfahrung und betriebsspezifischer Kenntnisse über das derzeit vorgesehene Fachpraktikum hinaus benötigt eine organisatorische Einbindung von Unternehmen in die Ausbildung.

Fachausbildungen schulen auf „Vorrat“, ohne konkreten Bedarf eines einzelnen Unternehmens. Sie adressieren strukturelle Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt. Es sollte deshalb immer eine Überprüfung erfolgen, ob im konkreten Fall die Fachausbildung die bestgeeignete Förderung des AMS ist. Gerade der Vergleich mit Förderinstrumenten, die eine starke Einbindung der ArbeitgeberInnen vorsehen, ist zentral (z.B. AQUA, Implacement-Stiftungen).

Beschäftigungsanreize für Unternehmen erhöhen

Eine Förderung des Aufwandes, der durch die Einschulung und Einarbeitung von FachabsolventInnen entsteht, zielt auf eine Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen. Gleichzeitig ermöglicht die Unterstützung den AbsolventInnen, praktische Arbeitserfahrung und betriebsspezifische Kenntnisse zu sammeln

- Arbeitserprobung ausweiten
- Modell zur Lohnunterstützung entwickeln (bspw. zeitlich befristeter Ausgleich von Hilfsarbeiterlohn auf Facharbeiterlohn)

Literaturverzeichnis

Froschauer, Ulrike/ Lueger, Manfred (2003): Das qualitative Interview. Wien

Gaubitsch, Reinhold/ Luger, Michael (2012): Zum Fachkräftemangel in Österreich. Ergebnisse der Befragung im Rahmen des AMS Großbetriebs-Monitorings 2011.

Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (2005): Arbeitslosigkeit. In: Abraham, Martin/ Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden, S.199-239

Putz, Sabine (2015): Arbeitsmarkt und Bildung – Jahreswerte 2014. AMS-Info 320

Schönherr, Daniel/ Hacker, Evelyn/ Hofinger, Christoph/ Michenthaler, Georg (2014): Existenzsicherung bei Arbeitslosigkeit. Individuelle Strategien zur Existenzsicherung bei Arbeitslosigkeit in Wien. SORA/IFES-Forschungsbericht

Statistik Austria (2015): Zuordnung der Gemeinden zu den Arbeitsmarktbezirken, Gebietsstand 2015, http://www.statistik.at/web_de/klassifikationen/regionale_gliederungen/arbeitsmarktbezirke/index.html, 9.6.2015

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: In die Studie einbezogene Fachausbildungen im Metall- und Elektrobereich 11
Tabelle 2: Stichprobenbeschreibung der AbsolventInnen 15
Tabelle 3: Befragte Arbeitgeberbetriebe nach Wirtschaftsklassen 17
Tabelle 4: Stichprobenbeschreibung Arbeitgeberbetriebe 18
Tabelle 5: Akteure und Problemfelder 20
Tabelle 6: Interessen der Beteiligten 25
Tabelle 7: Inanspruchnahme und Zufriedenheit mit begleitenden Maßnahmen 33
Tabelle 8: Erwerbsstatus nach der Ausbildung 39
Tabelle 9: Bekanntheit AMS-geförderter Fachausbildungen 43
Tabelle 10: Zusammenhang Bewertung der Bildungsträger und der AMS-geförderten Fachausbildungen 45
Tabelle 11: Personalsuche nach geeigneten FacharbeiterInnen 47
Tabelle 12: Erwartungen an FacharbeiterInnen insgesamt und Einschätzung von AbsolventInnen von AMS-geförderten Fachausbildungen 49
Tabelle 13: Zusammenhang Bewertung AMS-Fachausbildungen und Erwartungen an AbsolventInnen 49
Tabelle 14: Erfahrungen mit AbsolventInnen von AMS-geförderten Fachausbildungen 50
Tabelle 15: Potenzial für Beschäftigung von TeilnehmerInnen und AbsolventInnen 51

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Regionale Verteilung der interviewten AMS-ExpertInnen 13
Abbildung 2: Regionale Verteilung der befragen AbsolventInnen 16
Abbildung 3: Regionale Verteilung der befragen AbsolventInnen 17
Abbildung 4: Ausbildungsprozess 26
Abbildung 5: Problemfelder im Ausbildungsprozess 27
Abbildung 6: Zufriedenheit mit der Ausbildung im Detail 32
Abbildung 7: Subjektiver Lernerfolg der AbsolventInnen 35
Abbildung 8: Erwartungen an den Arbeitsplatz 36
Abbildung 9: Dauer der Arbeitssuche 36
Abbildung 10: Dimensionen der Zufriedenheit mit dem AMS 38
Abbildung 11: Bildungsadäquate Beschäftigung und Erwerbsstatus 40
Abbildung 12: Situation nach der Ausbildung 40
Abbildung 13: Veränderungen vor und nach der Fachausbildung 41
Abbildung 14: Bewertung der Qualität der Aus- und Weiterbildungen verschiedener Bildungsträger in der Steiermark 43
Abbildung 15: Mangelndes Wissen über Qualität der Aus- und Weiterbildungen verschiedener Bildungsträger in der Steiermark 44
Abbildung 16: AMS-geförderten Fachausbildungen im Vergleich mit betrieblicher Lehre 45
Abbildung 17: Erwartungen an FacharbeiterInnen 46
Abbildung 18: Einschätzung der Fähigkeiten von AbsolventInnen von AMS-geförderten Fachausbildungen 48