

Fachkräfte nachhaltig ausbilden

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Burgenland über die Sicherstellung nachhaltiger Arbeitsaufnahmen nach einer AMS-Fachkräfteausbildung

1 Einleitung

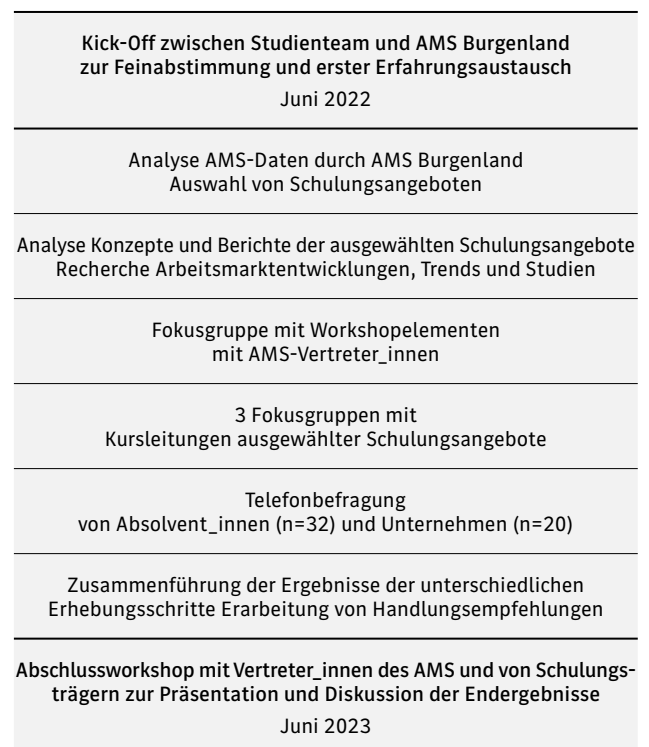
Die vom AMS Burgenland an Prospect Unternehmensberatung GmbH¹ beauftragte Studie fokussierte auf das Thema der Nachhaltigkeit von AMS-finanzierten Fachkräfteschulungen. Auf empirischer Basis sollten Hebel zur Förderung einer nachhaltigen und ausbildungsadäquaten Arbeitsaufnahme der Absolvent_innen von Fachkräfteausbildungen des AMS Burgenland identifiziert werden. Die Forschungsfragen dieser Studie drehten sich vor diesem Hintergrund a) um die Konzeption und Umsetzung der Fachkräfteschulungen (Teilnehmer_innenauswahl, Vorauswahlprozesse, methodische Gestaltung und die Zusammenarbeit zwischen Schulungsträgern, AMS und Unternehmen) sowie b) um die Nachfrage nach Absolvent_innen (u. a. Bedarf und Anforderungen der Unternehmen, Arbeitsbedingungen).²

Der Zugang war ein mehrstufiger Forschungsprozess, der in der Grafik rechts dargestellt ist.

2 Weiterhin hoher Fachkräftebedarf im Burgenland

Breite Unternehmensbefragungen zeigen, dass burgenländische Unternehmen bzw. Organisationen aktuell und zukünftig einen hohen Fachkräftebedarf haben. Eine Unternehmensbefragung des Institutes für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich im März/ April 2022 kommt beispielsweise zu folgendem Ergebnis: 41,1 Prozent der befragten burgenländischen Unternehmen sind ihren Aussagen nach sehr stark und 27 Prozent eher stark vom Mangel an Fachkräften betroffen (Österreich: 43,8 Prozent sehr stark und 29,1 Prozent eher stark). 64,3 Prozent gehen davon aus, dass dieser Fachkräftemangel in den nächsten drei Jahren stark zunehmen und weitere 13,6 Pro-

Abbildung 1: Forschungsprozess



Quelle: Prospect Unternehmensberatung GmbH, im Auftrag des AMS Burgenland

zent, dass er etwas zunehmen wird (Österreich: 65,8 Prozent und 16,9 Prozent).³

Auch die aktuelle Berufs- und Beschäftigungsprognose des Österreichischen Institutes für Wirtschaftsforschung (WIFO) im Auftrag des AMS Österreich ortet zukünftigen Bedarf im

¹ www.prospectgmbh.at.

² Download der Langfassung dieser Studie in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/Bib-Show.asp?id=14063.

³ Vgl. Dornmayr, Helmut/ Riepl, Marlis (2022): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel Fachkräftesradar 2022. ibw-Forschungsbericht Nr. 210. Wien. Seite 61 ff. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/Bib-Show.asp?id=14294.

Burgenland, so vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen, in der Beherbergung und Gastronomie, im Einzelhandel sowie in ausgewählten handwerklichen und technischen Feldern.⁴

3 Längerfristige fachliche Qualifizierungen zahlen sich aus

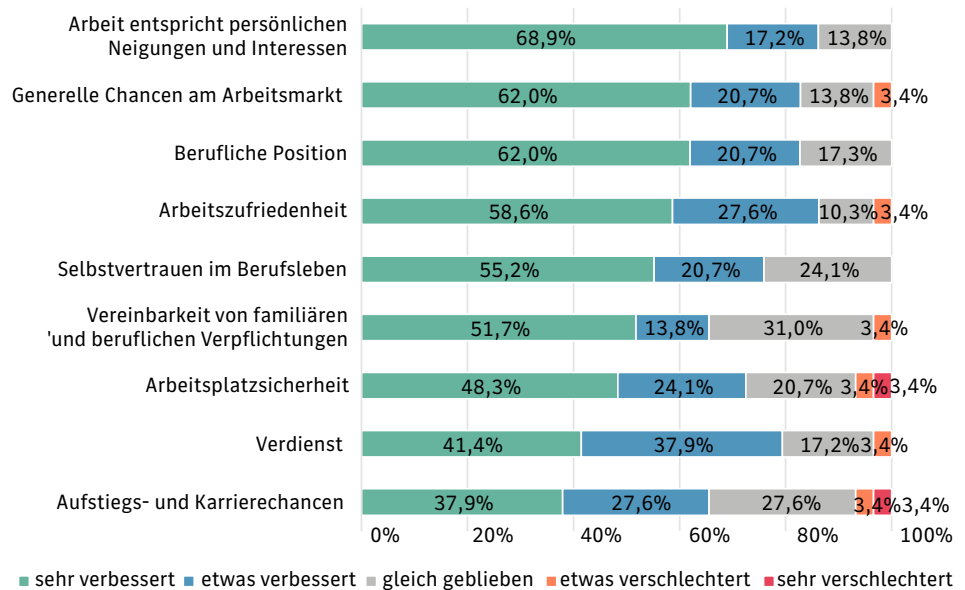
Es ist sinnvoll, wenn das AMS mit entsprechenden Schulungsangeboten auf diesen Bedarf reagiert, denn laut einer umfangreichen Studie des WIFO zu der Effektivität und Effizienz der vom AMS eingesetzten Qualifizierungsförderungen für arbeitslose Personen geht ein besonders hoher Beschäftigungseffekt von längerer fachlicher Qualifizierung aus.⁵

Auch die Analyse von Beschäftigungsdaten durch das AMS Burgenland, die im Rahmen dieser Studie durchgeführt wurden, lässt auf Nachhaltigkeit schließen. Laut dieser waren die Absolvent_innen der für die Datenanalyse ausgewählten Fachkurse (Fachausbildungen aus dem Jahr 2021 mit einer Dauer von mehr als drei Monaten ohne Zusatzausbildungen, wie z.B. ECDL, und ohne ÜBA oder AQUA) im Schnitt im Zeitraum neun Monate nach Schulungsende 177 Tage in geförderter oder nicht-geförderter Beschäftigung. Die einzelnen Fachkräfteausbildungen performten aber unterschiedlich, die Schwankungsbreite lag zwischen 59 Tagen und 247 Tagen. Für diese Unterschiede sind verschiedene Faktoren maßgeblich.

4 Teilnehmer_innen können die Ausbildung gut verwerten

Die Befragung von 32 Absolvent_innen aus dem Abschlussjahr 2021 zeigt, dass die Mehrheit innerhalb weniger Tage nach Kursende einen Arbeitsplatz gefunden hat. Immerhin mehr als die Hälfte, die einen Arbeitsplatz fand,⁶ ist zum Befragungszeitpunkt (Frühjahr 2023) immer noch dort beschäftigt.

Abbildung 2: Vergleich der Arbeitsplatzsituation vor und nach dem AMS-Kurs (n=29)



Quelle: Telefonbefragung Absolvent_innen von AMS-Fachkräfteschulungen, März 2023. Prospect Unternehmensberatung GmbH, im Auftrag des AMS Burgenland

Die Arbeitsstellen, die gefunden wurden, pass(t)en nach Aussage von 65 Prozent der Absolvent_innen, die seit dem Kurs gearbeitet haben, zu den Qualifikationen, die im Kurs erworben wurden. Rund 70 Prozent gaben an, dass sie die Kursinhalte am jetzigen Arbeitsplatz nutzen können.

Der Vergleich der Absolvent_innen ihrer Arbeitssituation vor und nach dem AMS Kurs fällt positiv aus. Beispielsweise entspricht die Arbeit nach dem Kurs besser den persönlichen Neigungen und Interessen, die Chancen am Arbeitsmarkt sowie die berufliche Position haben sich verbessert, ebenso nahm die Arbeitszufriedenheit zu. In geringerem Ausmaß, aber doch, konnte z. B. auch der Verdienst gesteigert werden.

Kritikpunkte, die vereinzelt aufgeworfen wurden, betreffen etwa eine zu geringe Vorbereitung in der Ausbildung auf das Arbeitsleben im neuen Beruf – aus diesem Grund wünschen sich einige mehr praktische Inhalte – oder die Tatsache, dass es Personen in den Kursen gab, die diesen eigentlich nicht machen wollten und trotzdem abgeschlossen haben.

5 Unternehmen sind zufrieden mit Absolvent_innen

Bei der Befragung der Betriebe fiel auf, dass einigen Unternehmen zunächst gar nicht bewusst war, dass sie Absolvent_innen beschäftigen.

Grundsätzlich sind die 20 befragten Betriebe mit der Fachkompetenz und der sozialen Kompetenz der Absolvent_innen recht zufrieden, an mancher Stelle wird jedoch erwähnt, dass es an Motivation und Engagement fehle. 90 Prozent sind sehr oder eher der Ansicht, die Fachausbildung hätte die Personen ausreichend auf die Anforderungen im Unternehmen vorbereitet. Nur zehn Prozent der Firmen erwähnten Probleme in den ersten Monaten des Anstellungsverhältnisses.

4 Vgl. Horvath, Thomas/Huber, Peter/Huemer, Ulrike et al. (2022): Mittelfristige Beschäftigungsprognose 2021 bis 2028. Berufliche und sektorale Veränderungen 2021 bis 2028 – Teilbericht Burgenland. Studie im Auftrag des AMS Österreich, Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13774.

5 Vgl. Eppel, Rainer et al. (2022): Evaluierung der Effektivität und Effizienz von Qualifizierungsförderungen des Arbeitsmarktservice Österreich. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (BMAW). Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13627.

6 Drei Befragte sind seit Ende des Kurses durchgängig arbeitslos (Gründe: Pflege eines behinderten Kindes, Schwangerschaft, Beginn einer anderen Ausbildung).

Die Unternehmensvertreter_innen erläuterten, dass fehlendes Fachpersonal und der Mangel an entsprechenden Bewerber_innen zunehmend zum Problem werden. Drei Viertel waren der Meinung, dass zur Sicherung von Fachkräften AMS Kurse forciert werden sollten. Allerdings bezeichneten sich 85 Prozent (17 Unternehmen) als kaum bis gar nicht informiert über diese Kurse, davon hätten elf Firmen gerne dazu nähere Informationen.

Zu erwähnen ist, dass nur die Hälfte der befragten Betriebe bei der Frage, welche Rahmen- und Arbeitsbedingungen den bei ihnen beschäftigten Fachkräften geboten wird, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten nennen.

6 Nachfrage und persönliche Motivation als wesentliche Faktoren

Die Befragung der Absolvent_innen und Unternehmen lässt keine klaren Schlüsse zu, welche Faktoren im Kontext der Fachkräfteausbildungen für die nachhaltige Arbeitsmarktintegration am förderlichsten sind.

In den qualitativen Interviews mit Vertreter_innen des AMS und den Schulungsträgern werden solche Faktoren sehr wohl definiert. Erfahrungsgemäß haben mehrere Faktoren Einfluss darauf, ob es nach einer Teilnahme an einer Fachkräfteschulung zu einer nachhaltigen Arbeitsaufnahme kommt.

Als sehr wichtig werden neben der Nachfrage am Arbeitsmarkt, die aktuell in den meisten Bereichen als sehr gut eingeschätzt wird, persönliche Faktoren bei Teilnehmer_innen als wichtige Voraussetzung für Nachhaltigkeit gesehen, allen voran die Motivation, wirklich in dem neuen Berufsbereich einsteigen zu wollen, aber auch individuelle Problemlagen sowie ggf. Einschränkungen bei der örtlichen und zeitlichen Mobilität können relevant werden.

Darüber hinaus wird eine gute Vorauswahl als erfolgsrelevant bewertet. Dazu wird von einigen Schulungsträgern angemerkt, dass aufgrund der sinkenden Arbeitslosenzahlen eine Vorauswahl immer weniger möglich wird und man zunehmend mit Personen konfrontiert ist, die eine Reihe von Problemlagen aufweisen.

Die befragten Kursleitungen im Bereich »Pflege & Betreuung« orten noch Potenzial bei der arbeitenden Bevölkerung. Ungenutztes Potenzial gäbe es auch noch bei Personen mit Migrationshintergrund. Diese können, trotz Interesse und genereller Eignung, oftmals aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse nicht aufgenommen werden. Hier werden entsprechende Vorbereitungskurse gewünscht, da es während der Ausbildung aus zeitlichen Gründen eher schwierig ist, auch noch die Sprachkenntnisse zu verbessern bzw. die Möglichkeit wahrzunehmen, Online-Kurse zum Spracherwerb zu absolvieren.

Im Sinne der Erweiterung des Potenziales wird von einem Schulungsträger vorgeschlagen, die Anteile an Online-Learning auszubauen, weil die Wegzeiten zum und vom Schulungsort für einige Personen eine Hürde darstellen.

Weitere Hebel zur Förderung der Nachhaltigkeit von Fachkräfteschulungen werden in Gestaltungselementen wie Vorphase, Praktika, begleitendes Coaching und Outplacement gesehen. Die angeführten Elemente scheinen auch wichtig vor dem Hintergrund der Entwicklung des Potenziales für Fachkräfteausbildungen.

Dies wurde vom AMS Burgenland bereits aufgegriffen, und in Zukunft soll es in einigen Schulungsangeboten niederschwelligere Einstiege in Form von Clearing- bzw. Vorphasen geben. In dieser Phase geht es insbesondere auch darum, die vorhandenen Kompetenzen zu erheben und darauf aufbauend ganz individuell in Form von modularisierten Angeboten zu qualifizieren. Vorgeesehen sind auch eine begleitende Sozialberatung, Vermittlungscoaching sowie eine Steigerung der Firmenkontakte sowie vermehrte Praktika.⁷

7 Ausweitung der Potenziale

Die bisherigen Erfahrungen mit den in Tirol angesiedelten Kompetenzzentren zeigen, dass es möglich ist, »schwierigere« Zielgruppen fachlich zu qualifizieren, wenn auch nicht unbedingt immer bis zum Lehrabschlussniveau. Das erfordert zwar mehr finanzielle Mittel, ist aber eine Möglichkeit, das Potenzial auszuweiten.

Aus Sicht der Studienautorinnen gibt es noch weitere Möglichkeiten, so etwa für gewisse Zielgruppen Schulung vor Vermittlung zu stellen oder berufsfeldorientierte Basisbildungsangebote für Erwachsene zu legen, wie das beispielsweise bei dem Angebot Get Started in Wien der Fall ist. Darüber hinaus könnte angedacht werden, gezielte Fachkräfteschulungen für die Zielgruppe Migrant_innen anzubieten, wo nach dem Prinzip des Content Language Integrated Learning vorgegangen wird.

Eine andere Option ist das explizite Ansprechen von Männern für die Pflege im Sinne von »Frauen in die Technik – Männer in die Pflege«⁸ oder wie ein Kursträger vorgeschlagen hat, bei Beschäftigten, deren Unternehmen schließen wird. Beim Abschlussworkshop im Rahmen dieser Studie wurde betont, dass bestehende Angebote wie »Take Care« beibehalten werden sollten, weil dort Potenzial aufgeschlossen wird.

Die Ausweitung von Online-Anteilen bei Kursangeboten ist laut der Diskussion im Abschlussworkshop eine weitere Option, das Potenzial auszuweiten. Allerdings muss eine entsprechend niederschwellige Gestaltung gesichert sein, und zwar ebenso, wenn es um selbstorganisierte Lernphasen geht, die als wichtig erachtet werden.

Generell ist es bei veränderten Zielgruppen in den Kursangeboten, so der Tenor im Abschlussworkshop, wichtig, auf gewisse didaktisch bzw. methodische Elemente noch mehr Wert zu legen (Methodenmix anbieten, Angst vor dem Lernen nehmen bzw. Spaß am Lernen vermitteln sowie motivierende Trainer_innen, die im Sinne einer Lernbegleitung agieren).

⁷ Längere und gute Erfahrungen mit einem ähnlichen Modell gibt es bereits in den vom AMS finanzierten Kompetenzzentren in Tirol.

⁸ Vgl. Neier, Thomas/Kreinin, Halliki/Heyne, Sophia/Laa, Elisabeth/Bohnenberger, Katharina (2022): Sozial-ökologische Arbeitsmarktpolitik. Fördermaßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Institute for Ecological Economics an der Wirtschaftsuniversität Wien. Wien. Seite 83f. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13818.

8 Mehr Kommunikation in Richtung der Unternehmen

Eine stärkere mediale Präsenz der AMS-Schulungsangebote könnte dem Informationsbedarf, der sich bei den Unternehmen diesbezüglich zeigt, entgegenkommen. Daneben braucht es eine direkte Kommunikation zwischen den Unternehmen und dem AMS, wie z.B. einen Newsletter zum Fachkräftethema, wo über die diversen Fachkräfteschulungen und diesbezügliche Daten (Beginn und Ende von Schulungen, Schulungsinhalte) berichtet wird, und/oder eine Forcierung von Formaten, so z.B. den so genannten »Business Talks«. Oder es könnten zu Kursbeginn Unternehmen der Branche aktiv angeschrieben und informiert (vom AMS oder vom Träger) sowie eine Kontaktperson beim Träger genannt werden. Das würde vielleicht auch die Chancen der Teilnehmer_innen auf ein Praktikum erhöhen. Insbesondere bei den Kleinst- und Kleinbetrieben scheint es generell noch erhebliche Kooperationspotenziale zu geben.

Im Abschlussworkshop im Rahmen dieser Studie werden auch die Wichtigkeit der Präsentation von Good Practices und Role Models hervorgehoben sowie die Nutzung von Social Media in der Kommunikation und eine regelmäßige Information der Fachinnungen über die Ausbildungen und Absolvent_innen.

9 Enge Kooperation zwischen Kursträgern und Unternehmen

Auch bei manchen Kursträgern wäre es im Rahmen bestimmter Schulungsangebote wichtig, noch näher mit den Unternehmen zusammenzuarbeiten. Dafür braucht es beispielsweise Betriebskontakter_innen, aber auch längere Projektlaufzeiten, damit der Aufbau von Kooperationsbeziehungen überhaupt möglich wird.

Ein guter Unternehmenskontakt ist auch wichtig, um Kompetenzprofile von Tätigkeiten unterhalb des Niveaus »Lehrabschluss« abzuklären, was angesichts des Potenziales an vorgekehrten arbeitslosen Personen zunehmend wichtiger werden wird. Wichtig ist, dass auf dem Abschlusszertifikat für die Unternehmen gut nachvollziehbar ist, über welche Kompetenzen die Absolvent_innen dieser Fachschulungen verfügen und dass es sich um eine zertifizierte Kompetenz handelt.

10 Gute Zusammenarbeit zwischen dem AMS und den Kursträgern

Ein regelmäßiger persönlicher Austausch mit den Bildungsträgern gewährleistet nicht nur, dass Sichtweisen über den Bedarf der Unternehmen ausgetauscht werden können, sondern auch, dass die AMS-Berater_innen ausreichend über die Inhalte der Schulungsangebote und die Voraussetzungen für die Teilnahme informiert sind – eine wichtige Voraussetzung, um Falsch-Zubuchungen zu vermeiden.

11 Sensibilisierung und Beratung von Unternehmen

Eine Reihe von Studienergebnisse deutet auf Sensibilisierungs- und Beratungsbedarfe bei Unternehmen hin, so vor allem zu den Themenfeldern rund um die Aspekte des Generationenwechsels, des Recruitings, des Haltens von Fachkräften oder einer gezielten Höherqualifizierung bestehender Mitarbeiter_innen.

Ein entsprechender Bedarf insbesondere bei Kleinst- und Kleinbetrieben könnte durch die AMS-finanzierte Impulsberatung für Betriebe abgedeckt werden bzw. könnten über Impulsqualifizierungsverbünde gezielte Weiterbildungsaktivitäten gefördert werden.

Auch die Lehrausbildung bietet Fachkräfte aus der eigenen »Reihe«. Die Lehrlingsquote ist im Burgenland aber im Bundesländervergleich gering. Eine Attraktivierung der Lehrausbildung sowohl für Betriebe als auch für junge Menschen scheint empfehlenswert, wobei es dafür eine Zusammenarbeit mehrerer Akteure braucht. Neben dem Land Burgenland bzw. dessen Gemeinden sind das insbesondere auch die Sozialpartnerorganisationen. Das AMS kann hier vor allem über die BerufsInfoZentren (BIZ)⁹ agieren oder über Förderungen gewisser Zielgruppen im Falle einer Lehrausbildung.



⁹ www.ams.at/biz.

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Anschrift der Autorinnen

Prospect Unternehmensberatung GmbH
Neubaugasse 55/1/3, 1070 Wien
Tel.: 01 5237239
E-Mail: office@prospectgmbh.at
Internet: www.prospectgmbh.at

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien
Dezember 2023 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

