

Roland Löffler, Silvia Weiß, Susanne Klimmer Innovationsschulung für arbeitsuchende Fachkräfte

Beim Wiedereinstieg arbeitslos gewordener Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung stellt die fehlende Aktualität der Qualifikationen (neben anderen Gründen, so z.B. physische oder psychische Erkrankungen oder Versorgungspflichten) eines der Haupthemmnisse für eine erfolgreiche Vermittlung dar. Das AMS Österreich (Bundesgeschäftsstelle) hat daher in Zusammenarbeit mit dem AMS Wien ein Pilotprojekt zur Entwicklung eines neuen Qualifizierungsinstrumentes in Auftrag gegeben, das von den Weiterbildungseinrichtungen WIFI und bfi durchgeführt und von den Forschungseinrichtungen ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) und öibf (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) evaluativ begleitet wurde. Das vorliegende FokusInfo fasst die Ergebnisse der TeilnehmerInnen- wie auch TrainerInnenbefragung, die im Rahmen dieser Evaluation durchgeführt wurden, zusammen.

TeilnehmerInnenbefragung

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

Die größten inhaltlichen Defizite der Bürogruppe zeigten sich in den überfachlichen Kompetenzen. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass für den Bürobereich eine Gruppe mit einem sehr hohen fachlichen Niveau zustande kam. Würde die Innovationsschulung in den Regelbetrieb, mit einer Vielzahl an Gruppen, übergehen, würde das fachliche Niveau mit Bestimmtheit weitaus durchschnittlicher ausfallen. Das Curriculum ist entsprechend dem Qualifizierungsbedarf entworfen. Das Manko in der Gruppe der EinzelhändlerInnen zeigte sich in den berufsspezifischen Kompetenzen. Der Zugewinn der Schulung lag für diese TeilnehmerInnen jedoch

sowohl im fachlichen als auch im über fachlichen Bereich. In der Gruppe der Schlosser waren vor allem die fachlichen Kompetenzen wichtig. Für diese Gruppe wurde auch seitens der Schulungsleitung auf die hohe Bedeutung von berufsspezifischen Grundlagenkenntnissen hingewiesen. Einige Inhalte dieses Curriculums stellten sich als zu spezialisiert heraus und werden aus dem Curriculum genommen.

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

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

TrainerInnenbefragung

Der Verlauf der Innovationsschulungen, deren Konzeption wie auch die Schulungsumgebung wurden von den befragten TrainerInnen durchwegs positiv gesehen. Die Curricula aller drei Gruppen waren inhaltlich sehr gut abgestimmt und entsprachen dem Qualifikationsbedarf der Wirtschaft. Der Anteil von praktischen und theoretischen Übungseinheiten war optimal verteilt. Änderungsbedarf für zukünftige Schulungen besteht laut Befragten in der Intensivierung von einzelnen berufsspezifischen Kenntnissen, so z.B. Englisch oder Verkauf und Kommunikation im Einzelhandel. Betriebspraktika bzw. die zeitliche Ausweitung einzelner Module wurden angeregt. Die drei Pilotgruppen unterschieden sich hinsichtlich Wissensstand und fachlichen Voraussetzungen, in sich waren sie jedoch großteils homogen. Individuelle Absenzen, wie sie generell in AMS-Schulungsmaßnahmen immer wieder zu beobachten sind, hielten sich in der Innovationsschulung in Grenzen. Auch kam es kaum zu Dropouts. Sieben Personen schieden aufgrund von Arbeitsaufnahmen bereits während der Schulungsmaßnahmen aus. 16 Wochen effektive Schulungsdauer wurde seitens der

Fortsetzung →

[Themennavigator/Download der Studie](#)

AMS-Studie: Innovationsschulung für arbeitsuchende Fachkräfte – Pilotstudie zur Entwicklung eines Maßnahmenpaketes

Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: [Bibliographische Suche](#) – [Volltextsuche](#)

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35–43
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

TrainerInnen als zu kurz bewertet, eine Ausweitung um ca. Zwei Wochen wird als sinnvoll erachtet. Anstelle der ganztägigen Organisationsform mit acht Stunden wurde ein Halbtageskurs vorgeschlagen. Dies wurde als eine Option skizziert, wodurch Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, die sehr häufig im Einzelhandel tätig sind, besser in die Innovationsschulung integriert werden könnten.

Das Auswahlverfahren seitens des AMS sowie die Informationstage der Weiterbildungseinrichtungen stellten sich für die TrainerInnen zielführend dar. Aufgrund der Mitarbeit an

den Informationstagen war es ihnen möglich, den Prozess von Beginn an zu beobachten. Dabei stellte sich heraus, dass der Informationsstand über die Innovationsschulungen bei den potenziellen TeilnehmerInnen zu diesem Zeitpunkt sehr gering war. Um den Beratungsprozess zu optimieren, sollten bereits die BeraterInnen der RGS die KandidatInnen vorab umfassend informieren.

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

