



## **Fachkräfte nachhaltig ausbilden**

**Studie über die Sicherstellung nachhaltiger  
Arbeitsaufnahmen nach einer AMS  
Fachkräfteausbildung**

Projektleitung AMS:  
Katharina Sipos

Projektleitung Prospect Unternehmensberatung GmbH  
Friederike Weber

Autor\_innen:  
Friederike Weber  
Scarlet lanc

**prospect**  
RESEARCH & SOLUTION

Wien, 10.07.2023

### **Impressum**

Arbeitsmarktservice

Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts

PermayerstraÙe 10

7000 Eisenstadt

Telefon: +43 50 904 140



Durchführendes Unternehmen:  
Prospect Unternehmensberatung gmbH

Die Kosten für das Projekt beliefen sich in Summe auf EURO 20.850,- (netto)

# Inhaltsverzeichnis

Management Summary .....	6
Langfassung .....	13
1 Ausgangslage .....	14
2 Aktueller und zukünftiger Fachkräftebedarf.....	17
3 Ergebnisse zur Nachhaltigkeit.....	20
4 Faktoren für Nachhaltigkeit aus Sicht AMS und Schulungsträger .	22
5 Die Rückmeldungen der Absolvent_innen .....	30
5.1 Beschreibung der Stichprobe .....	30
5.2 Zugang, Zufriedenheit und genereller Nutzen .....	31
5.3 Beschäftigung nach dem Kurs .....	33
5.4 Zufriedenheit mit Arbeitsstelle und Nutzung des Gelernten .....	37
5.5 Arbeitssituation vor und nach dem AMS-Kurs.....	38
5.6 Verbesserungs- und Veränderungsvorschläge .....	39
6 Die Rückmeldung von Beschäftigterbetrieben .....	41
6.1 Beschreibung der Stichprobe .....	41
6.2 Unternehmensentwicklung und Personalbedarf .....	42
6.3 Rahmen- und Arbeitsbedingungen für Fachkräfte .....	43
6.4 Erfahrungen mit AMS-Kurs Absolvent_innen .....	44
6.5 Kooperation mit dem AMS.....	47
6.6 Verbesserungs- und Veränderungsvorschläge .....	50
7 Resümee und Schlussfolgerungen .....	51
8 Literaturverzeichnis .....	60

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zusammensetzung der Stichprobe: Absolvent_innen .....	30
Tabelle 2: Gründe den Besuch der AMS-Fachkräfteschulung .....	31
Tabelle 3: Dauer der Arbeitsplatzsuche nach dem AMS-Fachkräftekurs.....	33
Tabelle 4: Arbeitsstelle entspricht den erworbenen Qualifikationen (Personen ohne Arbeitsplatzwechsel) .....	35
Tabelle 5: Arbeitsplatz entspricht erworbenen Qualifikationen (Personen mit Arbeitsplatzwechsel) .....	36
Tabelle 6: Zusammensetzung der Stichprobe: Unternehmen .....	41
Tabelle 7: Häufigkeit der Aufnahme von AMS-Kurs Absolvent_innen .....	44
Tabelle 8: Zufriedenheit der Unternehmen mit den eingestellten AMS-Kurs Absolvent_innen .....	45
Tabelle 9: Ausreichende Vorbereitung des AMS-Kurses für Unternehmensanforderungen .....	46

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zufriedenheit mit dem AMS-Fachkräftekurse 2021(n=32).....	32
Abbildung 2: Hat der AMS-Kurs Sie ausreichend auf die Anforderungen an Ihrem ersten Arbeitsplatz nach dem Kurs vorbereitet? (n=29).....	34
Abbildung 3: Zufriedenheit mit dem aktuellen bzw. letzten Arbeitsplatz (n=29) .....	37
Abbildung 4: Nutzen von Kursinhalten am jetzigen Arbeitsplatz (n=29) .....	38
Abbildung 5: Vergleich der Arbeitsplatzsituation vor und nach dem AMS-Kurs (n=29).....	39
Abbildung 6: Probleme mit AMS-Kurs Absolvent_innen in den ersten Monaten des Anstellungsverhältnisses (n=20) .....	45
Abbildung 7: Wie gut sind Sie über die Fachkräftekurse des AMS Burgenlands informiert? (n=20).....	48
Abbildung 8: Kooperation mit dem AMS Burgenland (n=20) .....	49
Abbildung 9: Kooperation mit den Kursträgern (n=20).....	49

# Management Summary

Die vom AMS Burgenland beauftragte Studie fokussierte das Thema 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 um

- die Konzeption und Umsetzung der Fachkräfteschulungen sowie Teilnehmer\_innenauswahl, wie beispielsweise Vorauswahlprozesse, methodische Gestaltung, Zusammenarbeit Schulungsträger-AMS-Unternehmen
- sowie die Nachfrage nach Absolvent\_innen, unter anderem Bedarf und Anforderungen der Unternehmen oder Arbeitsbedingungen.

Der Zugang war ein **mehrstufiger Forschungsprozess**, der in der folgenden Graphik dargestellt ist.



## Weiterhin hoher Fachkräftebedarf im Burgenland

Breite Unternehmensbefragungen zeigen, dass burgenländische Unternehmen bzw. Organisationen aktuell und zukünftig einen hohen Fachkräftebedarf haben. Eine ibw-Unternehmensbefragung im Auftrag der WKO<sup>1</sup> im März/April 2022 kommt beispielsweise zu folgendem Ergebnis. **41,1%** der befragten burgenländischen Unternehmen sind ihren Aussagen nach **sehr stark** und **27% eher stark** vom **Mangel an Fachkräften betroffen** (Ö: 43,8% sehr stark und 29.1% eher stark). 64,3% gehen davon aus, dass dieser Fachkräftemangel **in den nächsten 3 Jahren stark zunehmen** und weitere 13,6%, dass er etwas zunehmen wird (Ö:65,8% und 16,9%).

Auch die Beschäftigungsprognose des WIFO ortet zukünftigen Bedarf im Burgenland, vor allem in den Bereichen **Gesundheits- und Sozialwesen**, **Beherbergung und Gastronomie**, **Einzelhandel** sowie ausgewählten handwerklichen und technischen Feldern.

## 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<sup>2</sup> zu der Effektivität und Effizienz, der vom AMS eingesetzten Qualifizierungsförderungen für arbeitslose Personen geht ein **besonders hoher Beschäftigungseffekt** von längerer **fachlicher Qualifizierung** aus.

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 9 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.

---

<sup>1</sup> Vgl. Helmut Dornmayr, Marlis Riepl, Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel Fachkräftesradar 2022; ibw-Forschungsbericht Nr. 210, Wien 2022, Seite 61 ff

<sup>2</sup> Vgl. Eppel Rainer et al. (WIFO): Evaluierung der Effektivität und Effizienz von Qualifizierungsförderungen des Arbeitsmarktservice Österreich; Wien, Mai 2022

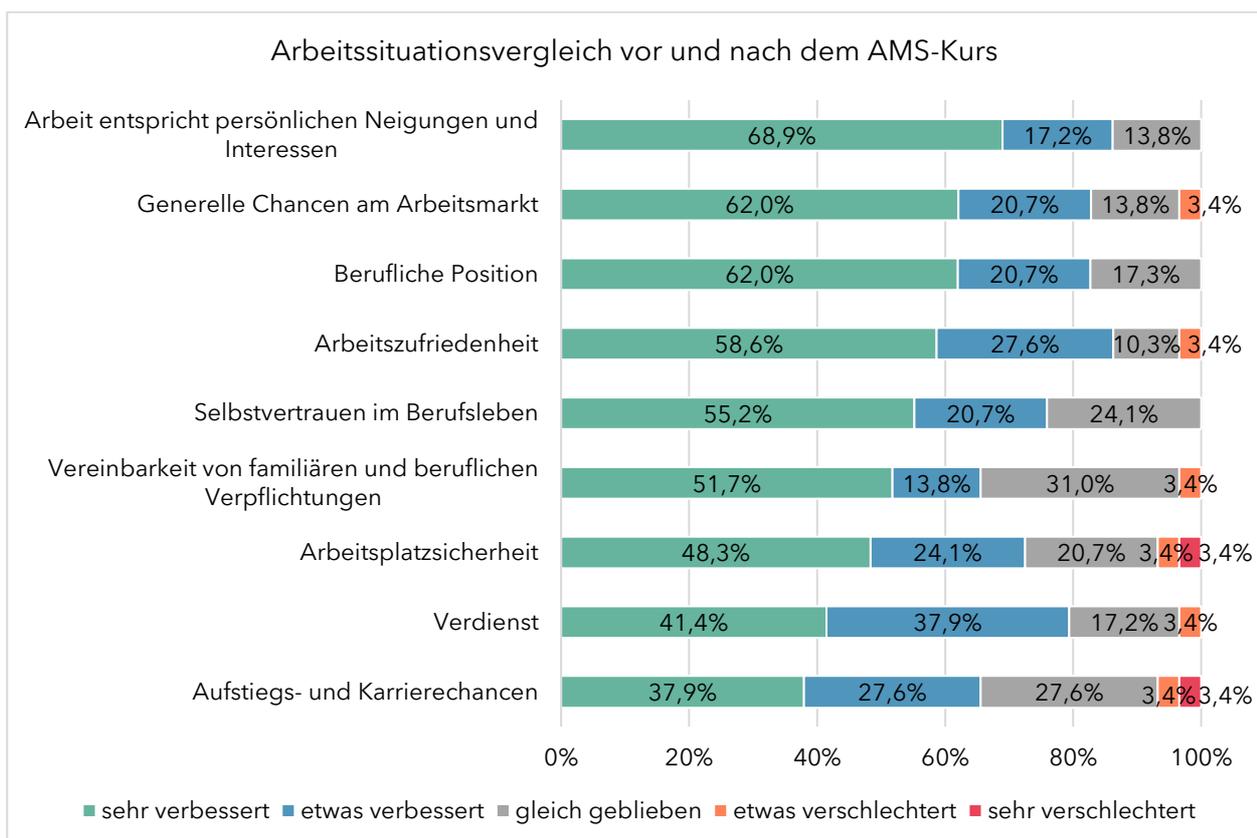
## Teilnehmer\_innen können Ausbildung gut verwerten

Die Befragung von 32 Absolvent\_innen aus dem Jahr 2021 zeigt, dass die **Mehrheit innerhalb weniger Tag nach Kursende einen Arbeitsplatz gefunden hat**. Immerhin mehr als die Hälfte, die einen Arbeitsplatz fand<sup>3</sup>, ist zum Befragungszeitpunkt (Frühjahr 2023) immer noch dort beschäftigt.

Die **Arbeitsstellen**, die gefunden wurden, **pass(t)en** nach Aussage von **65% der Absolvent\_innen**, die seit dem Kurs gearbeitet haben, **zu den Qualifikationen**, die im Kurs erworben wurden. Rund **70%** 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 die Arbeitszufriedenheit. In geringerem Ausmaß, aber doch, konnte z.B. auch der Verdienst gesteigert werden.

### Vergleich der Arbeitsplatzsituation vor und nach dem AMS-Kurs (n=29)



Quelle: Telefonbefragung Absolvent\_innen von AMS-Fachkräfteschulungen, März 2023

<sup>3</sup> 3 Befragte sind seit Ende des Kurses durchgängig arbeitslos (Gründe: Pflege eines behinderten Kindes, Schwangerschaft, Beginn einer anderen Ausbildung).

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, dass es Personen in den Kursen gab, die diesen eigentlich nicht machen wollten und trotzdem abgeschlossen haben.

### **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%** sind sehr oder eher der Ansicht, die Fachausbildung hätte die Personen **ausreichend auf die Anforderungen im Unternehmen vorbereitet**. Nur 10% der Firmen erwähnten Probleme in den ersten Monaten des Anstellungsverhältnisses.

Die Unternehmensvertreter\_innen erläuterten, dass fehlendes Fachpersonal und der Mangel an entsprechenden Bewerber\_innen zunehmend zum Problem wird. Drei Viertel war der Meinung, dass zur Sicherung von Fachkräften AMS Kurse forciert werden sollten. Allerdings bezeichneten sich **85% (17 Unternehmen) als kaum bis gar nicht informiert über diese Kurse**, davon hätten 11 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.

### **Nachfrage und persönliche Motivation wesentliche Faktoren**

Die Befragung der Absolvent\_innen und Unternehmen lässt keine klaren Schlüsse zu, welche Faktoren im Kontext 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 Problemlagen sowie örtliche und zeitliche Mobilität.

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.

**Ungenütztes 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, weil es während der Ausbildung aus zeitlichen Gründen eher schwierig ist, auch noch die Sprachkenntnisse zu verbessern oder die Möglichkeit Online-Kurse zu absolvieren.

Im Sinne der Erweiterung des Potenzials 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 Potenzials** 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. Vorgesehen ist auch eine **begleitende Sozialberatung, Vermittlungcoaching und Firmenkontakte** sowie Praktika.

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

## **Ausweitung des Potenzials**

Die Erfahrung aus Tirol zeigt, dass es möglich ist, „schwierigere“ Zielgruppen fachlich zu qualifizieren, wenn auch nicht unbedingt immer bis zum Niveau Lehrabschluss. Das erfordert zwar mehr finanzielle Mittel, ist aber eine **Möglichkeit, das Potenzial** auszuweiten.

Aus Sicht der Studienautorinnen gibt es noch weitere Möglichkeiten, wie 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“<sup>4</sup> 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, 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/methodische Elemente noch mehr Wert zu legen**, wie etwa einen Methodenmix anbieten, die Angst vor dem Lernen zu nehmen bzw. Spaß am Lernen zu vermitteln sowie motivierende Trainer\_innen, die im Sinne einer Lernbegleitung agieren.

### **Mehr Kommunikation in Richtung 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 beispielsweise einen Newsletter zum Thema Fachkräfte, wo über die diversen Fachkräfteschulungen und diesbezügliche Daten (Beginn und Ende, Inhalte) berichtet wird oder eine Forcierung von Formaten wie den Business Talk. 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 Kooperationspotenziale** zu geben.

Im Abschlussworkshop im Rahmen dieser Studie wird die Wichtigkeit der Präsentation von **Good Practice** und **Role Models** hervorgehoben sowie die Nutzung von **Social Media** in der Kommunikation sowie eine **regelmäßige Information** der Fachinungen über die Ausbildungen und Absolvent\_innen.

---

<sup>4</sup> Vgl. Thomas Neier, MSc, MSc, Halliki Kreinin, PhD, Sophia Heyne, MSc, Elisabeth Laa, BSc, BA, Katharina Bohnenberger, MSc: Sozial-ökologische Arbeitsmarktpolitik Fördermaßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich, Wien 2022, Seite 83 f

## Enge Kooperation Kursträger und Unternehmen

Auch bei manchen Kursträgern scheint es im Rahmen bestimmter Schulungsangebote wichtig, noch näher mit Unternehmen zusammenzuarbeiten. Dafür braucht es beispielsweise **Betriebskontakter\_innen**, aber auch **längere Projektlaufzeiten, damit der Aufbau von Kooperationsbeziehungen überhaupt möglich** ist.

Ein guter Unternehmenskontakt ist auch wichtig, um **Kompetenzprofile von Tätigkeiten unterhalb des Niveaus Lehrabschluss abzuklären**, was angesichts des Potenzials an vorgemerkten 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**, oder dass es sich um eine zertifizierte Kompetenz handelt.

## Gute Zusammenarbeit AMS und Kursträger

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 Falschzubuchungen zu vermeiden.

## Sensibilisierung und Beratung von Unternehmen

Eine Reihe von Studienergebnisse deuten auf Sensibilisierungs- und Beratungsbedarf bei Unternehmen hin, vor allem zum Thema **Generationenwechsel, Recruiting und Halten von Fachkräften** oder **gezielte Höherqualifizierung** bestehender Mitarbeiter\_innen.

Ein entsprechender Bedarf insbesondere bei Kleinst- und Kleinbetrieben könnte durch die AMS-finanzierte **Impulsberatung für Betriebe** abgedeckt werden bzw. 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 sind das insbesondere auch die Sozialpartnerorganisationen. Das AMS kann hier vor allem über die BIZen agieren oder über Förderungen gewisser Zielgruppen im Falle einer Lehrausbildung.

# Langfassung

# 1 Ausgangslage

Der **Fachkräftemangel belastet viele österreichischen Unternehmen**. Inzwischen fehlt es nicht nur an Fach-, sondern in manchen Bereichen generell an Arbeitskräften.

Das **Arbeitsmarktservice (AMS) fördert gezielt Ausbildungen**, um diesen abzudecken und gleichzeitig Arbeitslosigkeit durch Qualifizierung zu reduzieren, so auch das Burgenland. Das Spektrum reicht von Facharbeiter\_innenintensivausbildungen bis zur arbeitsplatznahen Qualifizierung (AQUA).

Da Fachkräfteausbildungen, vor allem jene, die zu einem formalen Abschluss führen, meist länger dauern und relativ teuer sind, sollen diese eine **nachhaltige** Arbeitsaufnahme und ausbildungsadäquate Beschäftigung nach sich ziehen, damit sich diese Investition für alle Seiten lohnt.



Hebel für  
Förderung der  
Nachhaltigkeit  
von Fachkräfte-  
kursen

## Hebel zur Förderung der nachhaltigen Arbeitsaufnahme

Aus diesem Grund fokussierte die gegenständliche Studie das Thema Nachhaltigkeit. 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 um

- die Konzeption und Umsetzung der Fachkräfteschulungen sowie Teilnehmer\_innenauswahl, wie beispielsweise Vorauswahlprozesse, methodische Gestaltung, Zusammenarbeit Schulungsträger-AMS-Unternehmen
- sowie die Nachfrage nach Absolvent\_innen, unter anderem Bedarf und Anforderungen der Unternehmen oder Arbeitsbedingungen.

## Mehrstufiger fokussierter Forschungsprozess

Um im Forschungsprozess aufgrund der zur Verfügung stehenden Ressourcen (d.h. mögliche Anzahl an Fokusgruppen und telefonischen Interviews) fokussiert vorgehen zu können, bestand der erste Schritt in einer **Datenanalyse**, die vom AMS Burgenland durchgeführt wurde. Analysiert wurden die Schulungsabgänger\_innen von Fachausbildungen aus dem Jahr 2021, die länger als drei Monate dauerten und die keine Zusatzausbildungen (z.B. ECDL) waren. Ausgeschlossen wurden die Lehrgänge im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung sowie die Förderungen über AQUA, weil es sich hier um besondere Qualifizierungsformen handelt. Auf dieser Basis wurden gemeinsam mit dem AMS Burgenland **Schulungsangebote**, bei denen sich gewisse Besonderheiten zeigten, insbesondere eine hohe oder geringere Nachhaltigkeit oder unterschiedliche

Arbeitsmarktperformance der Absolvent\_innen trotz ähnlicher Schulungsinhalte, **ausgewählt**. Es handelte sich um

- Ausbildung zur Pflegeassistenz in Mattersburg (bfi Burgenland)
- Ausbildung zur Pflegeassistenz in Oberwart (bfi Burgenland)
- Kaufmännische Übungsfirma Burgenland in Mattersburg (bfi Burgenland)
- Business Training Center in Güssing (bfi Burgenland)
- Wirtschaftskompetenzzentrum in Oberwart (bfi Burgenland)
- Facharbeiter\_innenintensivausbildung Metallberufe (BUZ Neutal)
- Facharbeiter\_innenintensivausbildung Elektroberufe (BUZ Neutal)

In Folge wurden zu diesen Ausbildungen vom Studienteam die jeweiligen Konzepte gesichtet sowie parallel dazu relevante Arbeitsmarktentwicklungen, Trends und Studien recherchiert.

Diese **ersten Ergebnisse** wurden **mit Vertreter\_innen des AMS Burgenland**, bei dem es ebenfalls um allgemeine Fragen zum Thema Nachhaltigkeit von Fachkräfteschulungen ging, **diskutiert**.

In einem nächsten Schritt führte das Studienteam **drei Online Fokusgruppen mit den Leitungen der ausgewählten Kurse**.

Für die daran anschließende **halbstandardisierte Befragung**, die im Frühjahr 2023 erfolgte, wurden ebenfalls **Absolvent\_innen** dieser Kurse sowie **Unternehmen**, welche Absolvent\_innen dieser Schulungen in ein Dienstverhältnis übernommen haben, herangezogen.

**Alle Ergebnisse** der Analysen wurden in einem abschließenden Arbeitsschritt aufeinander bezogen und mit den bisherigen Erfahrungen des Studienteams im Forschungsfeld bzw. mit den Resultaten ähnlicher Studien in Verbindung gebracht und in einem **vorläufigen Endbericht zusammengefasst**.

In einem **Abschlussworkshop** im Juni 2023 mit Vertreter\_innen des AMS, der Landesgeschäftsstelle und regionalen Geschäftsstellen sowie von Schulungsträgern wurden die Studienergebnisse und Handlungsempfehlungen präsentiert, diskutiert. entsprechende **Schlussfolgerungen** gezogen und Veränderungsschritte festgelegt.

Im Folgenden der **mehrstufige Forschungsprozess** noch einmal im Überblick:



- Fokusgruppen mit AMS Vertreter\_innen und Kursleitungen von Schulungsangeboten
- Telefonbefragung von Absolvent\_innen und Unternehmen

Die Ergebnisse der Datenanalyse werden nur zusammenfassend dargestellt und nicht ausdifferenziert nach den unterschiedlichen Kursangeboten, weil diese aufgrund der geringen Anzahl an Absolvent\_innen in manchen Kursen und aufgrund der unterschiedlichen Teilnehmer\_innenzusammensetzung schwer vergleichbar sind.

## 2 Aktueller und zukünftiger Fachkräftebedarf

Laut dem „WKO Fachkräfte-Radar“ hatte das Burgenland im Jahr 2022 **nach Wien** mit 3,25 **zwar die höchste Stellenandrangsziffer** (Anzahl der Arbeitslosen pro offener Stelle für einen bestimmten Beruf ) über alle Berufe hinweg (zum Vergleich: in Oberösterreich liegt diese bei 0,67), **für spezifische Berufe** stellt sich die **Situation** allerdings **anders** dar, beispielweise bei Gaststättenköch\_innen mit 0,57 oder bei Elektroinstallateur\_innen/-monteur\_innen mit 0,49).<sup>5</sup>

Auch ist zu bedenken, dass es sich beim Fachkräfte-Radar um eine reine Gegenüberstellung von Arbeitslosen und offenen Stellen in einem bestimmten Beruf handelt. Dies liefert letztlich **nur einen sehr groben Überblick** über das Ausmaß und die Facetten des Fachkräftemangels, weil kein Abgleich des Qualifikationsprofils der Arbeitslosen mit dem Anforderungsprofil der offenen Stellen erfolgt. Darüber hinaus gibt es gewisse Rahmenbedingungen, wie beispielsweise Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort, die einem Matching entgegenstehen können.

### Befragungen zeigen aktuellen und zunehmenden Fachkräftemangel

**Befragungen von Unternehmen** zeichnen ein **anderes Bild**, wie etwa eine repräsentative Umfrage unter 600 mittelständischen Unternehmen durch Ernest & Young im Spätherbst 2022. Diese zeigt, dass die **Betriebe aus dem Burgenland** in ihren Beschäftigungsprognosen zwar zurückhaltender sind als jene aus den anderen Bundesländern, aber immerhin gehen **9%** davon aus, dass **in den nächsten 6 Monaten die Anzahl der Mitarbeiter\_innen steigen** wird (im Österreich Schnitt sind es 21%) und 75% gehen von gleichbleibendem Personalstand aus (64% im Ö-Schnitt). Auch bei gleichbleibendem Personalstand kommt es allerdings aufgrund von Pensionierungen zu Fachkräftebedarf. **40%** der burgenländischen Unternehmen melden rück, dass es derzeit **sehr schwer** und **44%**, dass es **eher schwer** ist **neue und ausreichend qualifizierte Mitarbeiter\_innen zu finden**, was ungefähr im Ö-Schnitt liegt.<sup>6</sup>

Eine ibw-Unternehmensbefragung im Auftrag der WKO im März/April 2022 kommt zu ähnlichen Ergebnissen:

- **41,1%** der befragten burgenländischen Unternehmen sind ihrer Aussagen nach **sehr stark** und **27% eher stark** vom **Mangel an Fachkräften betroffen** (Ö: 43,8%



**Fachkräftebedarf wird steigen, vor allem wegen Pensionierungen**

<sup>5</sup> <https://wko.at/statistik/fachkraefte/themen/stellenandrang.html> (abgerufen am 22.05.2023)

<sup>6</sup> Vgl. Ernest & Young (2023)

sehr stark und 29.1% eher stark). 64,3% gehen davon aus, dass dieser Fachkräftemangel **in den nächsten 3 Jahren stark zunehmen** und weitere 13,6%, dass er etwas zunehmen wird (Ö:65,8% und 16,9%).

- Besonders schwierig ist es für die befragten burgenländischen Unternehmen, Personal für Handwerksberufe, Techniker\_innen, Gastgewerbe/Fremdenverkehr, Verkauf/Handel zu finden (Achtung: Organisationen aus dem Bereich Pflege wurden hier nicht befragt). Am häufigsten gesucht werden Personen mit Lehrabschlüssen, aber durchaus auch solche ohne bestimmte Abschlüsse, aber mit praktischer Berufserfahrung.
- Als Gründe für den Fachkräftemangel sehen die Unternehmen vor allem: Es gibt zu wenig fachlich geeignete Bewerber\_innen, die Arbeitsmotivation der Bewerber\_innen ist unzureichend, es besteht zu geringes Interesse an den gesuchten Berufen sowie es gibt generell einen großen Fachkräftebedarf in der eigenen Region.<sup>7</sup>

## Dynamische Beschäftigungsentwicklung im Burgenland

In seiner mittelfristigen Beschäftigungsprognose für das Burgenland prognostiziert das WIFO gesamtwirtschaftlich zwischen 2021 und 2028 ein jährliches Beschäftigungsplus von +1,1%. Eine geringfügig dynamischere Entwicklung wird im Burgenland mit +1,2% erwartet.



Dienstleistungs-  
bereich wächst  
weiter

Wachstumstreiber ist, wie in allen Bundesländern, der Dienstleistungsbereich. Allen voran weiten die marktbezogenen Dienstleistungen und die öffentlichen Dienstleistungen im Burgenland ihre Beschäftigung aus. Frauen profitieren von diesem Strukturwandel aufgrund ihrer hohen Dienstleistungsorientierung stärker (Frauen: +1,6% p. a. bzw. +5.600; Männer: +0,8% p. a. bzw. +3.300).

Die **größten** absoluten **Beschäftigungszuwächse** aller Branchen werden im **Gesundheits- und Sozialwesen** (+2.100), in der **Beherbergung und Gastronomie** (+1.900) sowie im **Einzelhandel** (+1.300) erwartet.

Auch im Produktionsbereich nimmt die Beschäftigung zu, wenn auch deutlich schwächer (+0,3% p. a. bzw. +700). Die größten absoluten Beschäftigungszuwächse werden im Burgenland für das Bauwesen sowie in der Land- und Forstwirtschaft prognostiziert und leichte Beschäftigungsverluste in den Bereichen Textil und Bekleidung, Fahrzeugbau sowie Papier und Pappe. Diese Verluste dürften - mit Ausnahme Fahrzeugbau - allerdings geringer ausfallen als in der Vorperiode.

Das **prognostizierte Beschäftigungswachstum** beinhaltet auch einen **großen Anteil an Teilzeitbeschäftigung**, da der strukturelle Wandel Branchen und Berufsgruppen mit hohem Teilzeitanteil begünstigt.

---

<sup>7</sup> Vgl. Helmut Dornmayr, Marlis Riepl (2022), Seite 61 ff



**Stärkstes  
Wachstum im  
mittleren  
Qualifikations-  
segment**

Gering qualifizierte Tätigkeiten werden weiterhin zu Gunsten höher und hoch qualifizierter Tätigkeiten zurückgehen. Das **absolut stärkste Beschäftigungswachstum** wird für das quantitativ bedeutende **mittlere Qualifikationssegment** prognostiziert. Überdurchschnittlich stark wachsen hier zwei Berufshauptgruppen: Die **technischen Fachkräfte** und die **Dienstleistungsberufe**. Ein Gutteil der Beschäftigungsausweitung (36% oder +3.200 Jobs) konzentriert sich auf drei der 28 Berufsgruppen: Es sind dies

- die sonstigen wissenschaftlichen und verwandten Berufe mit +1.300, darunter fallen etwa Jurist\_innen, akademische und verwandte IKT-Berufe, Wirtschaftsberufe wie Steuerberater\_innnen, Personalfachleute oder Marketingspezialist\_innen), sozialwissenschaftliche Berufe wie etwa Psycholog\_innen, Soziolog\_innen sowie Kultur- und Kreativberufe, beispielsweise Dolmetscher\_innen, Journalist\_innen und
- die technischen, naturwissenschaftlichen und medizinischen Berufe mit +1.000 wie etwa Architekt\_innen, Ingenieurwissenschaftler\_innen, Physiker\_innen, Biowissenschaftler\_innen, Ärzt\_innen sowie diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger\_innen) sowie
- die Betreuungsberufe mit +900 wie Pflege- oder Kindergartenassistent\_innen.

Für lediglich zwei Berufsgruppen wird im Burgenland ist ein nennenswerter Beschäftigungsrückgang prognostiziert: Bürokräfte mit Kundenkontakt sowie Metallbearbeitungsberufe (jeweils -100).<sup>8</sup>

## **Ökologisierung und Digitalisierung**

Durch die Veränderungen im Bereich Energie, Umwelt und Klimaschutz sowie durch Digitalisierungsprozesse sind neue Tätigkeitsbereiche entstanden, in denen es Personalbedarf gibt wie beispielsweise in der Photovoltaik oder im Bereich Cloud Computing. Vielmehr werden sich aber bestehende Berufsbilder verändern.

Beispielsweise werden Installateur\_innen/Gebäudetechniker\_innen immer mehr mit der Umrüstung auf energiesparende und umweltfreundliche Lösungen konfrontiert. Ökologische Bauweisen unter Verwendung nachhaltig produzierter und recycelter Materialien werden für den Bau zum Standard<sup>9</sup> oder Betriebe ab einer gewissen Größe brauchen ein Abfallwirtschaftskonzept, an das sich die Mitarbeiter\_innen halten müssen. In manchen Einzelhandelsgeschäften ist die Fleisch-, Wurst- und Käsewaage schon ein Computer, über den diverse Produktinformationen für die Beratung von Kund\_innen abgerufen werden können, in der Reinigung werden zunehmend Roboter zur Unterstützung eingesetzt oder in der Pflege digitale Dokumentationssysteme.

---

<sup>8</sup> Vgl. Thomas Horvath et al. (2022)

<sup>9</sup> Vgl. Wolfgang Wöhl, Petra Ziegler (2023)

## 3 Ergebnisse zur Nachhaltigkeit



Hohe  
Beschäftigungs-  
effekte bei  
fachlicher  
Qualifizierung

Die erwähnten Studien verdeutlichen, wo in Zukunft Fachkräftebedarf bestehen wird. Dass es sinnvoll ist, wenn das AMS mit entsprechenden Schulungsangeboten darauf reagiert, zeigt eine umfangreiche Studie des Wifo. Diese liefert interessante Ergebnisse zu der Effektivität und Effizienz der vom AMS eingesetzten Qualifizierungsförderungen für arbeitslose Personen. **Besonders hohe Beschäftigungseffekte** gehen von **fachlicher Qualifizierung** aus, sei es in Form von Kursangeboten im Auftrag des AMS oder mittels Kurskostenbeihilfen unterstützten Kursen auf dem freien Bildungsmarkt.

### Längerfristige fachliche Qualifizierungen zahlen sich aus

Außerdem zeigt sich, dass lange Förderdauern und hohe Förderkosten - und bei Fachkräfteschulungen handelt es sich zumeist um solche - mit einer stärkeren Beschäftigungswirkung einhergehen als kurze Förderdauern und niedrige Förderkosten.

Die Wirkung zeigt sich teilweise erst mit der Zeit, weil der sogenannte Lock-in Effekt (entsteht vermutlich dadurch, dass während der Schulung weniger Zeit und Energie für die Jobsuche investiert wird) von längeren Schulungen anfangs höher ist, er wird aber überkompensiert, weil die Absolvent\_innen mittel- bis langfristig bessere Beschäftigungs- und Verdienstaussichten haben.

Das spricht laut Wifo dafür, **längerfristige fachliche Qualifizierungen**, die das Humankapital arbeitsloser Personen substanziell stärken, wie Höherqualifizierungen oder fachliche Umorientierungen in zukunftssträchtige Beschäftigungsbereiche **zu forcieren**.<sup>10</sup>

### Vom Stichtag zum Volumen

Standardmäßig wird im AMS der Arbeitsmarkterfolg gemessen. Die hierfür verwendete Maßzahl ist der Anteil der Förderteilnehmer\_innen (und -abrecher\_innen), die exakt drei Monate (also am 92. Tag) nach Ende einer Arbeitsmarktförderung beschäftigt sind.

Diese Kennzahl, die nur den kurzfristigen Arbeitsmarkterfolg misst, wird deshalb herangezogen, um eine gezielte Steuerung der Arbeitsmarktförderung vornehmen zu können.

<sup>10</sup> Vgl. Eppel Rainer et al. (2022)

Der so gemessene Arbeitsmarkterfolg lag bei den ausgewählten Fachkräftekursen (Fachausbildungen aus dem Jahr 2021 mit Dauer von mehr als drei Monaten, ausgeschlossen waren Zusatzausbildungen wie z.B. ECDL, ÜBA Maßnahmen sowie Aqua) laut AMS zwischen 20% und 100%.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden vom AMS andere Analysen vorgenommen. Die Nachhaltigkeit wurde gemessen an der **durchschnittlichen Anzahl der Tage**, die die Absolvent\_innen (ohne Abbrecher\_innen) der ausgewählten Fachkräftekurse **3 Monate, 6 Monate und 9 Monate nach Austritt in Beschäftigung** waren.

Im Schnitt waren die Absolvent\_innen

- im Zeitraum 3 Monate nach Schulungsende 48 Tage in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung. Die einzelnen Fachkräfteausbildungen performten aber unterschiedlich, die Schwankungsbreite lag zwischen 6 Tagen und 85 Tagen.
- im Zeitraum 6 Monate nach Schulungsende 121 Tage in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung, die Schwankungsbreite lag zwischen 37 Tagen und 169 Tagen.
- im Zeitraum 9 Monate nach Schulungsende 177 Tage in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung, die Schwankungsbreite lag zwischen 59 Tagen und 247 Tagen.

## 4 Faktoren für Nachhaltigkeit aus Sicht AMS und Schulungsträger

Um das Thema Nachhaltigkeit aus Sicht des AMS zu beleuchten, wurde Ende November 2022 ein Workshop mit **Fokusgruppensequenz** mit 8 **AMS Vertreter\_innen** geführt. Diese kamen von der Landesgeschäftsstelle aus dem Bereich Forschung und Förderung sowie von ausgewählten regionalen Geschäftsstellen (Geschäftsstellenleitungen und Kursbetreuer\_innen).

Die Sichtweise von **Schulungsträgern** wurde im Jänner/Februar in Form von 3 Online-Fokusgruppen (mit insgesamt 8 Personen) eingeholt. Es handelte sich um die Kursleitungen, Lehrgangsteiler\_innen oder Bereichsleitungen für die ausgewählten Schulungsangebote seitens des bfi Burgenlandes oder des BUZ.

### Nachfrage und persönliche Motivation wesentliche Faktoren

Erfahrungsgemäß haben laut den Befragten 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. Gerade bei Ausbildungen, die etwas kürzer sind, gibt es immer wieder Teilnehmer\_innen „die eher vom AMS in den Kurs geschickt wurden“, so die Rückmeldung einzelner Schulungsträger, und bei diesen ist in Folge auch die Vermittlung bzw. der längerfristige Verbleib in dem Bereich, für den qualifiziert wurde, schwieriger.

Schwieriger ist es auch bei jenen Teilnehmer\_innen, die Probleme haben, beispielsweise psychische oder im privaten Bereich (z.B. Probleme in der Familie, Schulden), wo Kinderbetreuungspflichten bestehen oder wo die Mobilität eingeschränkt ist.

Im Bereich Pflege & Betreuung sowie Metall/Elektro gibt es, so der Tenor, mehr oder weniger eine Jobgarantie. Wenn Teilnehmer\_innen trotzdem nicht Fuß fassen können, dann liegt es nicht am Fachlichen. Leicht anders stellt sich die Situation für die kaufmännischen Ausbildungen dar. Hier gibt es nicht immer die entsprechende Nachfrage in regionaler Nähe und die Kursabsolvent\_innen, häufig Wiedereinsteiger\_innen mit Betreuungspflichten, stehen in Konkurrenz zu den HAK und HASCH Absolvent\_innen.



**Nachfrage am  
Arbeitsmarkt und  
Motivation der  
Personen  
wesentlich**

## Gute Vorauswahl wichtig

Aus diesem Grund 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**. Das zeigt sich vor allem bei den kürzeren Fachkursen, weniger bei Facharbeiter\_innenintensivausbildungen oder der Ausbildung zur Pflegeassistent. Einzelne Schulungsträger kritisieren Falschzubuchungen durch das AMS, vor allem durch die RGS Oberwart.

Generell wird, neben Infotagen für die Kund\_innen oder Messen, bei denen potenzielle Teilnehmer\_innen die unterschiedlichsten Angebote kennenlernen können, als wichtig erachtet, dass die **AMS Berater\_innen ausreichend über das Schulungsangebot informiert** sind, um wesentliche Eckpunkte an die Kund\_innen weitergeben zu können. Es besteht der Wunsch, verstärkt persönlich vor Ort in den RGSen das Angebot den Berater\_innen vorstellen zu können, da Produktblätter als nicht ausreichend bewertet werden, oder dass Kund\_Innen, wie im Falle des BUZ, vor Ort das Angebot kennen lernen können.

Im Vorfeld der Schulungen zur Heimhilfe und Pflegeassistent haben sich **Erprobungstage** als **gute Möglichkeit** erwiesen, damit potenzielle Interessent\_innen den Arbeitsbereich kennenlernen und keine falschen Erwartungen entstehen („*Viele haben eine rosarote Brille, andere Vorurteile wie Pflege ist nur Flasche und Inkontinenz.*“)

Vor allem im Norden des Burgenlandes werden diese fast immer vorgeschaltet, im Süden gibt es leider nicht immer die entsprechende Bereitschaft der Institutionen.

Zu **klären** sind vorab auch die Frage der **Mobilität** und der **Vereinbarkeit** mit den Kinderbetreuungspflichten. In vielen Gebieten im Burgenland ist der öffentliche Verkehr nicht gut ausgebaut bzw. entspricht nicht den Anforderungen, die etwa im Bereich der mobilen Pflege & Betreuung gegeben sind. Führerschein und die Verfügbarkeit eines PKW sind aus diesem Grund vielfach Voraussetzung.

Dementsprechend unterstützen die Schulungsträger Personen, die den Führerschein machen wollen.

Die Kinderbetreuungspflichten werden zwar im Vorfeld abgeklärt und viele schaffen es, sich zumindest für die Kurszeiten entsprechend zu organisieren. Es kann aber im Rahmen der Praktika, wo die Arbeitszeiten eventuell abweichen, oder wenn die Kinder krank werden, zu Problemen kommen. Auch kann sich die Situation dann, wenn es um die Vermittlung geht, anders darstellen, weil die gefundene Lösung während des Kurses nur kurzfristig war. Vor allem Alleinerzieherinnen stehen hier vor großen Herausforderungen.

## Potenzial wird geringer

Ein zentrales Problem ist, wie bereits erwähnt, dass das **Potenzial** für die **Fachkräfte**urse, wie sie aktuell konzipiert werden, immer **geringer** wird. Die Kursleitungen im Bereich Pflege & Betreuung orten noch Potenzial bei der arbeitenden Bevölkerung. Eine Idee ist, bei Arbeitnehmer\_innen aus Firmen, die in Konkurs gehen, aktiv Werbung für den Bereich Pflege zu machen.

**Ungenütztes 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, weil es während der Ausbildung aus zeitlichen Gründen eher schwierig ist, zusätzlich die Sprachkenntnisse zu verbessern.

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

## Alle Altersgruppen ansprechen

Gerade vor dem Hintergrund des geringeren Potenzials gilt es nach Ansicht der Befragten auch, alle Altersgruppen anzusprechen. „Älteren“ würde das Lernen zwar oftmals schwerer fallen als jüngeren Teilnehmer\_innen, vor allem auch, wenn sie weniger digitale Kompetenz mitbringen, im Gegenzug sei die Motivation und Durchhaltekraft der älteren Lernenden höher. Sie haben auch Vorteile aufgrund ihrer längeren Lebens- und Berufserfahrung, bringen eine andere Einstellung zu Leben und Arbeit mit und nehmen die Ausbildung ernster.

## Vorphasen bewähren sich

Die Kursleitungen jener Angebote, in denen es eine **Art Vorphase**, sei es in Form eines 14 tägigen Clearings oder einer 8 wöchigen Basisqualifizierung, gibt, halten dies **mit Blick auf die Nachhaltigkeit** für **essenziell**. Hier können sich die Teilnehmer\_innen nicht nur noch einmal intensiver orientieren und eigene Interessen, Stärken und Schwächen erkennen, sondern erhalten auch eine gute Grundlage für den weiteren Schulungsprozess. Außerdem ist in dieser Phase gut erkennbar, welche Personen für das Angebot doch nicht geeignet sind.

## Begleitendes Coaching und umfassendere Trainer\_innenkompetenz

Da zunehmend Personen mit diversen Problemlagen, wie z.B. psychische Probleme, den Fachkursen zugewiesen werden, ist ein laufendes begleitendes Coaching sowohl wichtig für den Schulungserfolg als auch für die Vermittlung im Anschluss. Dieses Angebot gibt es nicht in allen Kursen, sollte aber, so die Rückmeldung der Schulungsträger, in Form von **begleitendem Coaching bzw.**



**Zu Beginn:**  
**Clearingphase oder**  
**Basisqualifizierung**

**Währenddessen:**  
**Begleitendes**  
**Coaching**

**sozialpädagogischer Betreuung** zum Standard werden. Dafür sollte auch ein **ausreichendes Stundenkontingent** zur Verfügung stehen.

Das alleine ist allerdings zu wenig. Die eingesetzten **Trainer\_innen** brauchen die Kompetenz, mit den geänderten Zielgruppen umgehen zu können. Es reicht nicht, dass die Trainer\_innen fachlich kompetent sind, sie müssen **persönliche Problemlagen** bei den Teilnehmer\_innen **erkennen können** und **entsprechend darauf eingehen**, motivierend wirken und methodisch so arbeiten, dass „schwächere“ Teilnehmer\_innen auch profitieren. „Die Trainer müssen aus dem Potenzial das Beste rausholen können“ lautet eine Aussage.

### Praktika sind Tor zum Job

„Ein gut absolviertes Praktikum heißt in der Regel Übernahme“. Aus diesem Grund ist es aus Sicht des AMS und der Schulungsträger wichtig, dass im Rahmen von Fachkräftekursen ein **Betriebspraktikum** absolviert wird. Dieses sollte **verpflichtend** sein und bei eher kürzeren Ausbildungen gegen Ausbildungsende gelegt werden. Bei längeren Schulungen, wie beispielsweise Facharbeiter\_innenintensivausbildungen, empfehlen sich mehrere Praktika.

Die Betriebspraktika bieten eine gute Möglichkeit, reale **Arbeitserfahrung zu sammeln**, denn dass den Absolvent\_innen die Erfahrung fehlt, ist ein häufiger Kritikpunkt seitens der Betriebe. Außerdem können sich auf diesem Weg Unternehmen und Personen kennenlernen.

Im Zusammenhang mit der Praktikumsuche sollte dann gleich das Thema Bewerbung forciert und alle dafür notwendigen Unterlagen erstellt werden.

### Gute Vernetzung mit Betrieben

Eine gute **Vernetzung des Kursträgers mit Unternehmen** ist für die Praktikumsstellen und die Vermittlung von Vorteil. Vor allem Projekte mit längerer Laufzeit oder wie im Falle des BUZ eines Schulungszentrums, haben eine größere Chance gute Kontakte zu Unternehmen aufzubauen. Hier gibt es zumeist auch explizite Betriebskontakter\_innen. Dementsprechend ist den befragten Kursleitungen auch mehr oder weniger bekannt, in welchen Unternehmen die Absolvent\_innen eine Beschäftigung aufgenommen haben.

Schulungsträger mit sehr engem Kontakt zu Unternehmen bzw. mit Outplacement (dazu später) berichten von guten Rückmeldungen der Firmen, die fachliche Ausbildung betreffend.

Vorbehalte gegenüber AMS Kursabsolvent\_innen hätten vor allem jene Unternehmen, die die Angebote kaum kennen. Hier braucht es gezielte Information einerseits und eine Sensibilisierung von Unternehmen, auch Personen mit Problemlagen eine Chance zu geben, damit sich diese entwickeln können.



**Betriebspraktika  
geben Einblick in  
die reale  
Arbeitswelt im  
neuen Beruf**

*„Es gibt einen großen Rucksack bei den Leuten und wenn man sie entsprechend unterstützt, dann schaffen sie viel beim Lernen, aber es fehlt ihnen die Praxis im Betrieb und da müssen Unternehmen ihnen eine Chance geben.“*

**Mit gezielten Medienberichten** wurden hier **gute Erfahrungen** gemacht, ebenso mit Firmenevents wie z.B. Tage der offenen Tür oder wenn Unternehmen in die Schulung kommen und sich vorstellen.

Dass in der Kurskonzeptionsphase von Seiten des Schulungsträgers gezielt Unternehmen zur Klärung von Anforderungen im jeweiligen Berufsbereich angesprochen werden, ist zumeist nicht der Fall. Die Informationen über den Bedarf kommen entweder vom AMS oder ergeben sich aus dem laufenden Kontakt des Trägers mit Betrieben. Generell herrscht die Einschätzung, dass es für Firmen immer schwieriger wird, einen Bedarf vorzusehen.

Eine Ausnahme bildet die gezielte Schulung im Vorfeld von größeren Betriebsneuanstellungen, wie es aktuell im Kunststoffbereich der Fall ist. Hier werden die Anforderungsprofile genau abgeklärt.

Von Seiten des AMS wird eingebracht, dass in der Kursplanung die Interessen der Unternehmen auf jeden Fall berücksichtigt werden und es pro RGS einen mehrstufigen Planungsprozess vor dem Hintergrund des regionalen Bedarfs gibt.

### **In Bereichen mit hoher Nachfrage: viele Einstellzusagen**

Wie bereits erwähnt, haben **viele Teilnehmer\_innen**, vor allem jene, die Ausbildungen im Bereich **Pflege & Betreuung** oder im **technisch/handwerklichen Bereich** absolviert haben, aktuell bereits **vor Kursende eine Einstellzusage**. Eine Ausnahme sind die Ausbildungen zur Heimhilfe im Norden des Burgenlandes, weil hier der entsprechende Bedarf etwas zurückgegangen ist. Bei den Heimhilfeausbildungen kommt es auch öfter vor, dass Absolvent\_innen direkt in die Ausbildung zur Pflegeassistenz wechseln, weshalb die Arbeitsaufnahmequote geringer ist.

Generell ist es so, dass Teilnehmer\_innen 4 Wochen vor Kursende von Seiten des AMS-Vermittlungsvorschläge erhalten.

**Schwieriger** ist, auch das wurde an anderer Stelle bereits angemerkt, in vielen Beschäftigungsbereichen die Vermittlung von **Personen ohne Führerschein** oder von solchen, die nur für gewisse Arbeitszeiten zur Verfügung stehen. Außerdem wurde in einem Schulungsangebot die Erfahrung gemacht, dass die regionalen Unternehmen im Süden des Burgenlandes, die zumeist sehr klein strukturiert sind, im Bürobereich eher Allrounder\_innen brauchen und keine Personen, die den **Schwerpunkt Buchhaltung oder Lohnverrechnung** aufweisen, wie das im Schulungsangebot konzipiert war.

## Outplacement und Nachbetreuung als Standard

In manchen Kursangeboten gibt es Outplacement und Nachbetreuung für Personen, die nicht vermittelt wurden. Dies wird generell als sinnvoll bewertet und einmal auch der Vorschlag eingebracht, den Absolvent\_innen und den Unternehmen Unterstützung beim Onboarding, das heißt auch Nachbetreuung bei vermittelten Personen anzubieten.

## AMS-Fachkräfteschulungen wichtig, aber mit Bedacht

Alle Befragten sind der Ansicht, dass AMS-Fachschulungen ein guter Weg sind, um den Fachkräftebedarf zu decken. Hier gilt es aber **sehr genau auf die regionale Nachfrage zu schauen** und erst dann ein Kursangebot zu legen, wenn es sich um eine gewisse Nachfragemenge handelt. Ansonsten sind individuellere Formen wie beispielsweise Aqua der bessere Weg. Zu überlegen ist auch, in gewissen Bereichen RGS übergreifende Angebote zu legen. Als Beispiel wird „Menschen schaffen Perspektiven“ genannt, eine Ausbildung für höher qualifizierte Personen.

In Bezug auf die Nachfrage wird ein sehr **großer Bedarf in Pflege & Betreuung** geortet. Im Süden des Burgenlandes ist vor allem die Nachfrage nach Heimhilfen sehr hoch, weil dort – wird vermutet – die Pflege noch familiärer organisiert ist, wohingegen im Norden verstärkt Pflegeassistent\_innen gesucht werden, der Wahrnehmung nach mehr als im Süden, wo es diesbezüglich aber auch Bedarf gibt. Bedarf besteht auch, wird von einem Schulungsträger betont, im Bereich Pflegefachassistenz, wobei es in diesem Feld aktuell noch keine AMS-Ausbildung gibt.

**Nachgefragt wird stark im Bereich Gastro & Tourismus**, weshalb ein Schulungsangebot im kaufmännischen Bereich seit neuestem ein Modul Rezeption anbietet. Den Tourismus fokussiert die Fachkräfteoffensive Burgenland, eine Initiative des Landes, allerdings müssen hier immer wieder Kurse aufgrund zu geringer Teilnehmer\_innenzahlen abgesagt werden, da es zu wenig Interesse gibt bzw. *„Die Leute haben Angst, dass sie überregional vermittelt werden“*, so die Rückmeldung einer Befragten seitens des AMS.

Darüber hinaus wird in vielen handwerklich/technischen Segmenten eine entsprechende Nachfrage geortet, wie im Bereich **Kunststoff, Elektro**, aber auch in der **Schweißtechnik**.

*„Im BUZ rufen aktuell viele Firmen an und suchen. Im ganzen Burgenland werden Elektro- und Gebäudetechniker\_innen gesucht, Schweißtechniker\_innen sind sehr nachgefragt, für Maschinenbau gibt es weniger Firmen, Baubranche knickt etwas ein, aber Industrie, Zulieferer läuft gut.“*

Der **kaufmännische Bereich** ist laut den Befragten sehr **differenziert zu betrachten**. Im Einzelhandel ist die Nachfrage groß, auch im Bereich E-Commerce gibt es Nachfrage und auch schon ein entsprechendes Modul in einem Kursangebot.



In manchen Branchen eindeutiger Bedarf, andere Segmente sind differenziert zu betrachten

Fachpersonal für Personalverrechnung oder Buchhaltung braucht es weniger, weil es im Burgenland kaum größere Steuerberatungskanzleien oder Wirtschaftsberatungen gibt. Die regionalen Unternehmen (überwiegend Kleinst- und Kleinunternehmen) brauchen eher Office Assistent\_innen im Sinne von Allrounder\_innen, die die Büroarbeiten erledigen, aber auch vorbuchen und mit der extern ausgelagerten Buchhaltung in Kontakt sind. Auch auf diesen Bedarf wurde in einem Angebot jetzt entsprechend reagiert.

Vor allem die Befragten AMS-Vertreter\_innen hoffen auf eine **zukünftig bessere Abstimmung der Fachkräfteoffensive Burgenland mit dem AMS**, damit Überschneidungen in Zukunft vermieden werden und Schulungsangebote den regionalen Bedarf besser berücksichtigen. Als negatives Beispiel wird hier ein Kurs für Transport/Logistik im Mittelburgenland erwähnt, wo es allerdings kaum Unternehmen dieser Branche und aus diesem Grund auch keine Nachfrage gibt.

### Ein Baustein von mehreren

Fachschulungen für arbeitslose/arbeitsuchende Personen können aber nur ein Baustein von mehreren für die Lösung des Fachkräfteproblems sein. **Firmen sollten**, so die Rückmeldung, die **eigene Ausbildung forcieren**, aber leider gibt es wenig Lehrstellenangebot im Burgenland.

*„Die Firmen schreien, tun aber selber nichts“* so eine Kritik.

Es sollte verstärkt Werbung für Jobs in der Pflege oder im Tourismus gemacht werden, beispielsweise in Schulen, aber auch in Bezirkszeitungen usw. Auch das AMS-Schulungsangebot könnte breiter bekannt gemacht werden.

**Firmen** müssen **umdenken und flexibler werden**, so die Rückmeldung, wie beispielsweise anstatt einer Vollzeitstelle, die nicht besetzbar ist, zwei Teilzeitstellen anbieten oder Kinderbetreuung zur Verfügung stellen. Als Beispiel wurde ein Krankenhausneubau im Burgenland genannt, wo kein Krankenhauskindergarten angedacht ist.

Vor allem „jüngere“ Kursabsolvent\_innen hätten Erwartungen an ihr Berufsleben, mit denen insbesondere alteingesessene Firmen ihre Probleme hätten.

Ein befragter Kursleiter ortet hingegen bereits mehr Offenheit in der Wirtschaft, beispielsweise was Frauen in technischen Berufen betrifft.

Außerdem braucht es, so eine Rückmeldung, **weitere Financiers**, weil das AMS manche Qualifizierungen wie beispielsweise Führerscheinkurs der Klasse C oder D nicht finanzieren kann.

### Zukünftige Veränderungen

Aktuelle und geplante Veränderungen des AMS Burgenland im Bereich der Fachschulungen, wie beispielsweise niederschwelligere Einstiege in Form von Clearingphasen oder individuellere Ausbildungsmöglichkeiten auf Basis der

▼  
Angebot muss an  
geänderte  
Zielgruppen  
angepasst werden

vorhandenen und geforderten Kompetenzen in Form von modularisierten Angeboten werden als sinnvoll, aber gleichzeitig auch als herausfordernd bewertet.

Eine der Kursleitungen berichtet, dass ihr Kurs im kaufmännischen Bereich bereits entsprechend umgestellt und damit gute Erfahrungen gesammelt wurden.

Um die **Fachkurse** dem **Potenzial der aktuell arbeitslosen / arbeitssuchenden Personen („schwächere“ Zielgruppen) besser anpassen** zu können, bräuchte es beispielsweise mehr Kursstunden, ein durchgängiges begleitendes Coaching, eine gute Unterstützung bei der Suche von Praktika und bei der Jobsuche sowie idealerweise Nachbetreuung. Ein individuelleres Vorgehen hängt vor allem vom Schlüssel Trainer/in: Teilnehmer\_innen ab und bedarf auch entsprechender Vorbereitungszeit. Sinnvoll wären darüber hinaus **passende Deutschlernangebote** sowie solche im Bereich Lernen lernen.

Da sehr viele Personen dieser Zielgruppe zumindest nicht in einem ersten Schritt das Potenzial für einen **Lehrabschluss** aufweisen, sollten **Angebote für Tätigkeitsprofile auf einer Ebene darunter** unterbreitet werden. Von einem entsprechenden Angebot berichtet das BUZ: Qualifizierte/r Mitarbeiter/in im Metallbereich, den die Personen mit einem zertifizierten Abschluss (Systemcert-Personenzertifizierung beenden), für den Kunststoffbereich ist ähnliches angedacht. In Planung ist darüber hinaus eine Qualifizierung im Bereich Photovoltaik, die für Tätigkeiten in einem angelernten Bereich vorbereitet.

Von Seiten des BUZ wird betont, dass man sich bei solchen Ausbildungen im Vorfeld intensiv damit beschäftigen müsse, welche Kompetenzen die Absolvent\_innen aufweisen müssen, um eine entsprechende Beschäftigung aufnehmen zu können, eine gute Profilkklärung im Vorfeld ist also notwendig.

Andererseits ist den befragten Kursleitungen wichtig, dass es nach wie vor im Rahmen von AMS-Kursen die Möglichkeit gibt, einen Lehrabschluss zu absolvieren. Im BUZ können Teilnehmer\_innen, die vor Abschluss gehen, zu einem späteren Zeitpunkt wiederkommen und die restlichen Module nachholen

Von Seiten der Kurse im Bereich Pflege & Betreuung wird gewünscht, dass zukünftig der positive Abschluss der 9. Schulstufe keine Voraussetzung für eine Ausbildung zur Heimhilfe mehr sein sollte, weil das für erwachsene Personen nicht aussagekräftig ist und im Laufe des Lebens immer weniger Rolle spielt. Dabei handelt es sich allerdings nicht um eine AMS-Vorgabe, sondern eine gesetzliche Regelung.

Für wünschenswert wird auch erachtet, dass an den Ausbildungen für die Pflegeassistenten Selbstzahler\_innen teilnehmen können. Im Kontext von Nostrifizierungen kommt es immer wieder dazu, dass Personen gewisse Bereiche nachholen müssen und dazu wäre in den laufenden AMS Ausbildungen eine gute Gelegenheit.

## 5 Rückmeldung von Absolvent\_innen

### 5.1 Beschreibung der Stichprobe

Im März 2023 wurden 32 Personen befragt, die im Jahr 2021 einen der im Rahmen dieser Studie für eine vertiefte Analyse ausgewählten AMS-Fachkräftekurs absolviert haben.

**Tabelle 1: Zusammensetzung der Stichprobe: Absolvent\_innen**

Zusammensetzung der Stichprobe	Anzahl	Prozent
Fachkräfteschulung		
Pflegeausbildung	9	28,1%
Fachkräfteintensivausbildung Metall- und Elektroberufe	10	31,2%
Kaufmännische Ausbildungen	13	40,6%
Geschlecht		
Frauen	24	75,0%
Männer	8	25,0%
Beschäftigungsstatus Frauen zum Befragungszeitpunkt		
Vollzeit	10	41,6%
Teilzeit	8	33,3%
arbeitslos	5	20,8%
in Ausbildung	1	4,2%
Beschäftigungsstatus Männer zum Befragungszeitpunkt		
Vollzeit	7	87,5%
selbstständig	1	12,5%

Quelle: Befragung Absolvent\_innen von AMS-Fachkräftekursen, März 2023

Insgesamt wurden 32 Personen im Alter von 20 bis 54 Jahren befragt. Von diesen waren 8 Männer (25,0%) und 24 Frauen (75,0%). 9 Personen haben eine Pflegeausbildung, 10 eine Fachkräfteintensivausbildung in Metall- und Elektroberufen und 13 Personen eine kaufmännische Ausbildung absolviert.

**7 der 8 Männer** arbeiteten zum Befragungszeitpunkt **Vollzeit** (87,5%), ein Mann hat sich kurz vor dem Befragungszeitpunkt selbstständig gemacht.

Von den **Frauen** waren **nur 42%** (10 Frauen) in einer **Vollzeitbeschäftigung**. Knapp 33% (8 Frauen) arbeiteten Teilzeit mit einem Ausmaß von 20 (2 Frauen), 30 (5 Frauen) und 33 (1 Frau) Wochenstunden. 5 Frauen waren zum Befragungszeitpunkt wieder arbeitslos und eine Frau in einer neuen Ausbildung.

2 der arbeitslosen Frauen gaben an, dass sie derzeit geringfügig beschäftigt sind, eine wurde kurz vor der Befragung arbeitslos und eine weitere war vor kurzem noch in Karenz und hat noch keine neue Arbeitsstelle gefunden.

## 5.2 Zugang, Zufriedenheit und genereller Nutzen

15 Befragte gaben an, aktiv beim AMS nach ihrem Kurs gefragt zu haben. 8 hat das Fachgebiet interessiert und der/die AMS-Berater\_in hat den Kurs vorgeschlagen, 2 wurden dem Kurs vom AMS zugewiesen und eine Person wollte sich beruflich verändern, wusste aber nicht genau wohin.

**Tabelle 2: Gründe den Besuch der AMS-Fachkräfteschulung**

Gründe für den Besuch von AMS-Kurs (n=32)	Anzahl	Prozent
Ich habe beim AMS aktiv gefragt, ob ich diesen Kurs machen kann.	15	46,9%
Mich hat das Fachgebiet sehr interessiert und da hat der_die AMS-Berater_in diesen Kurs vorgeschlagen.	8	25,0%
Ich wollte mich beruflich verändern, wusste aber nicht genau wohin und da hat der_die Berater_in diesen Kurs vorgeschlagen	1	3,1%
Ich wurde vom AMS zu diesem Kurs zugewiesen.	2	6,3%
Sonstiges, und zwar...	6	18,7%

Quelle: Telefonbefragung Absolvent\_innen von AMS-Fachkräfteschulungen, März 2023

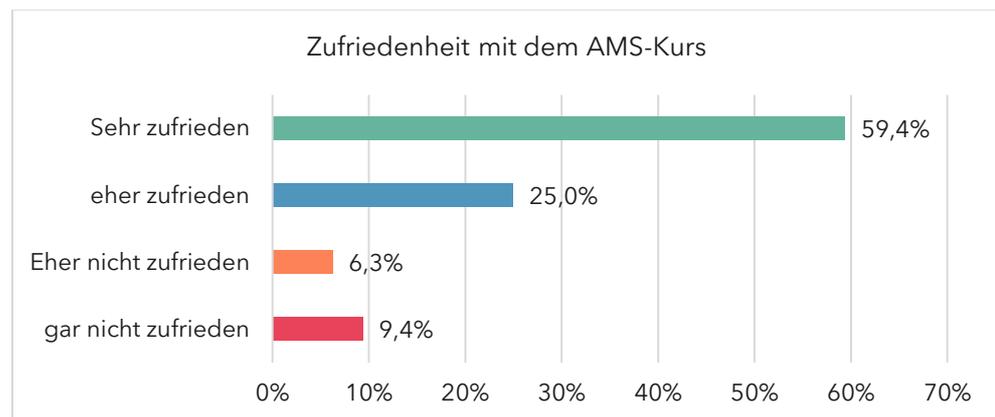
Andere Gründe waren: Saisonarbeit, Empfehlung der Mutter, Interessenstest, Abschluss nachholen, der ursprüngliche „Wunsch-Kurs“ wurde vom AMS nicht bezahlt und bessere Bezahlung.

Von 2 Absolventinnen der Pflegeausbildung wurde mehrfach erwähnt, dass sie um diese Ausbildung lange bitten mussten und sich selbstständig informiert haben, wo die Ausbildung stattfindet. Das AMS hat ihnen den Kurs „nicht einfach so“ gewährt. Sie fanden es als unfair, dass sie um den Kurs beim AMS monatelang „betteln“ mussten, während andere unfreiwillig in den Kursen saßen.

## Zufriedenheit mit dem Fachkräftekurs

**84,4%** (27 Personen) der Kursabsolvent\_innen gab an, mit der Fachkräfteschulung **sehr oder eher zufrieden** zu sein. 15,6% (5 Personen) waren eher nicht oder gar nicht zufrieden.

Abbildung 1: Zufriedenheit mit dem AMS-Fachkräftekurs 2021(n=32)



Quelle: Telefonbefragung Absolvent\_innen von AMS-Fachkräfteschulungen, März 2023



### Viele positive Rückmeldungen zu den Trainer\_innen

**Positiv in Erinnerungen** geblieben sind für 17 Befragten die **Trainer\_innen**, die als „professionell“, „nett“, „sehr lieb“, „sehr gut“, „korrekt“ und „sehr bemüht“ beschrieben wurde. Fünfmal wurde die Zeit mit den anderen Kursteilnehmer\_innen als positive Erinnerung genannt. Weiters haben die Befragten angegeben, dass sie **viel gelernt haben**, der Kurs informativ, das Fach interessant war, man Fragen stellen konnte, öfter erklärt wurde, wenn etwas nicht verstanden wurde und individuell auf die Teilnehmer\_innen eingegangen wurde. Außerdem wurde die Home-Office-Möglichkeit, sowie die Verbesserung der eigenen Deutsch-Kenntnisse als positiv wahrgenommen.

Für eine befragte Frau war die Vereinbarkeit von Familienleben und Kurs sehr schwer, da sie ihr Kind vor Kursende vom Kindergarten abholen musste. Von 2 Personen wurde die örtliche Lage der Kurseinrichtung kritisiert (keine öffentliche Anbindung, keine Lebensmittelgeschäfte in der Nähe), vor allem die Anreise an kurzen Kurstagen (freitags) habe sich nicht gelohnt. Corona und die damit zusammenhängenden Restriktionen wurden von 2 Absolvent\_innen der Pflegeausbildung und einer aus einem kaufmännischen Kurs als negativ erwähnt. 5 Kursabsolvent\_innen merkten an, dass manche Übungen für ihre Ausbildung unpassend waren, der Kurs **zu theorielastig** war und zu wenig auf das Arbeitsleben vorbereitet hätte, Praxiseinheiten fehlten und die Organisation des Lehrplans chaotisch wirkte. Eine Befragte kritisierte: „Wir haben an manchen Tagen nur gewartet bis überhaupt eine Lehrperson kommt.“

Zweimal wurde erwähnt, dass manchmal lediglich die Prüfungsinhalte gelehrt und die für das Arbeitsleben notwendige Theorie außen vorgelassen wurde. 4 Befragte haben sich mit den Kursinhalten teilweise alleine gelassen gefühlt und sich diese selbstständig über YouTube-Videos beibringen müssen.

3 Befragte kritisierten, dass Kolleg\_innen die Kurse eigentlich gar nicht absolvieren wollten und diese trotz fehlender Deutsch-Kenntnisse und fehlendem Wissen bestanden hätten.

### Genereller Nutzen des Fachkräfteurses

Bei der Frage, welchen Nutzen die Absolvierung des AMS-Kurses generell für sie hatte nannten 7 Befragte, **etwas Neues gelernt** und **neue Erfahrungen** gesammelt zu haben. Sechsmal wurde betont, nun die **berufliche Tätigkeit machen zu können, die man möchte**. 5 Personen sprachen von erhöhter Chance, eine Arbeitsstelle zu finden. Jeweils zweimal wurden „mehr Freizeit“, „besseres Gehalt“, „psychische Verbesserung“ und „Arbeit macht Spaß“ erwähnt. Eine Person gab weiters an, dass sie darüber erfreut ist, dass sie mit ihrer Ausbildung an diversen Orten und in unterschiedlichen Bereichen arbeiten kann. 4 Personen konstatierten allerdings auch, keinen Nutzen gezogen zu haben.

## 5.3 Beschäftigung nach dem Kurs



### Rasche Arbeitsaufnahme nach Kursende

Die Mehrheit, nämlich 68,8% (22 Personen) haben ihrer Angabe nach **innerhalb weniger Tage nach** Absolvierung des **AMS-Kurses** einen **Arbeitsplatz gefunden**, weitere 6,3% innerhalb eines Monats. 3 Personen (9,4%) sind seit Ende des Kurses durchgängig arbeitslos bzw. haben seitdem nicht gearbeitet.

Tabelle 3: Dauer der Arbeitsplatzsuche nach dem AMS-Fachkräftekurs

Dauer der Arbeitsplatzsuche (n=32)	Anzahl	Prozent
Innerhalb weniger Tage	22	68,8%
Innerhalb eines Monats	2	6,3%
Innerhalb von 3 Monaten	1	3,1%
Innerhalb von 6 Monaten	3	9,4%
Innerhalb von einem Jahr	1	3,1%
Seit Endes des Kurses durchgängig arbeitslos	3	9,4%

Quelle: Telefonbefragung Absolvent\_innen von AMS-Fachkräfteschulungen, März 2023

### Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche

Jene 5 Befragte, die angaben, länger als einen Monat nach dem Kurs keinen Arbeitsplatz gefunden zu haben, wurden gefragt, ob sie sich mehr Unterstützung

bei der Arbeitssuche gewünscht hätten. Nur eine Person hätte sich mehr Unterstützung seitens des AMS gewünscht, sie wollte eine, auf den Kurs aufbauende Weiterbildung machen, die vom AMS aber verwehrt wurde.

Die anderen 4 Befragten fühlten sich bei der Arbeitssuche **ausreichend vom AMS unterstützt**. Eine erwähnte allerdings, zwar Stellenangebote zugeschickt bekommen zu haben, diese waren aber unpassend, da sie nichts mit dem absolvierten AMS-Kurs zu tun hatten.

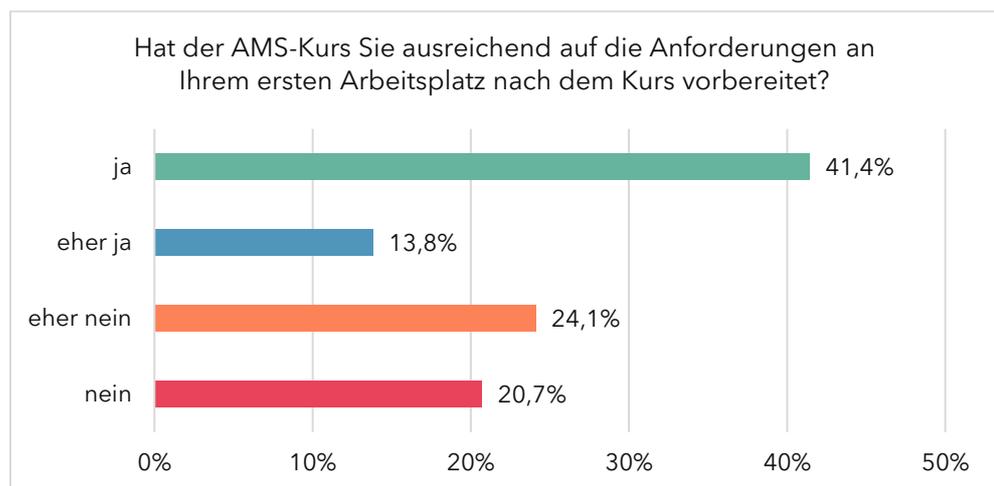
Jene 3 Kursabsolvent\_innen, die seit Ende des Kurses durchgängig arbeitslos waren, haben folgende Gründe dafür genannt: Eine hat einen autistischen Sohn und ist drei Monate nach dem Kurs in das Programm für pflegende Angehörige gekommen. Eine andere wurde während des Kurses schwanger, sucht jetzt aber wieder Arbeit. Die dritte Person hatte sich bereits während dem Kurs umorientiert und macht jetzt eine andere Ausbildung.

Von jenen 29 Personen, die nach der AMS-Fachkräfteschulungen einen Arbeitsplatz gefunden haben, haben 10 bei jener Firma zu arbeiten begonnen, bei der sie im Rahmen des AMS-Kurses ein Praktikum absolvierten.

### Nutzen von Kursinhalten am ersten Arbeitsplatz

Rund **55% (16)** der nach dem Kurs Beschäftigten gaben an, dass sie der **AMS-Kurs** auf die **Anforderungen** an ihrer ersten **Arbeitsstelle** nach dem Kurs, **ausreichend vorbereitet** hat.

**Abbildung 2: Hat der AMS-Kurs Sie ausreichend auf die Anforderungen an Ihrem ersten Arbeitsplatz nach dem Kurs vorbereitet? (n=29)**



Quelle: Telefonbefragung Absolvent\_innen von AMS-Fachkräfteschulungen, März 2023

45% konnten das im Kurs Gelernte (eher) ihrer Angabe nach nicht an ihrer ersten Arbeitsstelle anwenden. Sechs Personen merkten an, dass die erste Arbeitsstelle in einem anderen Tätigkeitsbereich lag. Für **4 Befragte** war der **Kurs zu theoretisch** und die praktische Komponente bzw. die Vorbereitung auf das Berufsleben fehlte.

## Kein Arbeitsplatzwechsel

16 der 29 Befragten, also **55%**, **haben** den **Arbeitsplatz**, den sie **nach der AMS-Schulung gefunden haben**, zum Befragungszeitpunkt **immer noch**. Von diesen 16 gaben 75% (12 Personen) an, dass ihr Arbeitsplatz den im AMS-Kurs erworbenen Qualifikationen voll und eher entspricht.

Bei einem Viertel entspricht er (eher) nicht. 2 nennen Gründe dafür: Ausbildung zur Buchhaltung wird nicht benötigt, Ausbildung zum Betriebselektriker, aktuell aber als Gebäudetechniker tätig.

**Tabelle 4: Arbeitsstelle entspricht den erworbenen Qualifikationen (Personen ohne Arbeitsplatzwechsel)**

<b>Arbeitsplatz entspricht erworbenen Qualifikationen (n=16)</b>	<b>Anzahl</b>	<b>Prozent</b>
Entspricht voll	9	56,3%
Entspricht eher	3	18,7%
Entspricht eher nicht	2	12,5%
Entspricht gar nicht	2	12,5%

Quelle: Telefonbefragung Absolvent\_innen von AMS-Fachkräfteschulungen, März 2023

Rund 43,8% (7) der 16 Befragten, die die Arbeitsstelle nicht gewechselt haben, sind zum Befragungszeitpunkt im Pflegebereich (Hauskrankenpflege, Betreuung und Pflegeassistenten) tätig. 4 Personen (25%) sind als Buchhalter\_innen und 3 (18,7%) im elektrotechnischen Bereich (Gebäudeelektriker, Wartung von Elektrogeräten und Installation von Solaranlagen) beschäftigt. Die letzten beiden Befragten berichteten Geschirrabzuwaschen und im Verkauf tätig zu sein.

## Erster Arbeitsplatzwechsel

Von den **13 Personen**, die zum Befragungszeitpunkt nicht mehr den Job hatten, den sie nach dem AMS-Kurs fanden, **meldeten 8 Personen rück** (61,6%), dass dieser **erste Arbeitsplatz gar nicht oder eher nicht den im Kurs erworbenen Qualifikationen entsprochen** hat. Auf die Frage warum die Arbeit (eher) nicht den erworbenen Qualifikationen entsprochen hat und sie diese dennoch angenommen haben, antworteten die Befragten, dass sie wieder arbeiten und nicht länger arbeitslos sein wollten, dass die Arbeitsstelle mit ihrer Ausbildung und ihrer Tätigkeit vor dem AMS-Kurs zu tun hatte, sie schauen wollten, ob ihnen der neue Beruf gefällt oder ihnen die Arbeit Spaß macht. Eine Person merkte an, in ihrer Ausbildung nicht genügend Qualifikationen erworben zu haben, um den neuen Beruf auch tatsächlich ausüben zu können.

Von den 13 Personen, die nicht mehr an ihrer ersten Arbeitsstelle nach dem Kurs arbeiten, wurden 4 gekündigt, 2 haben selbst gekündigt und 7 gaben andere

Gründe für die Auflösung des Dienstverhältnisses an wie etwa einvernehmliche Kündigung, Selbständigkeit, anderen Arbeitsplatz gefunden, Beginn eines Studiums oder gesundheitliche Probleme.

2 der 6 Befragten, die gekündigt wurden, meinten, dass die Kündigung ohne Angabe von Gründen ausgesprochen wurde, eine Person gab Überbesetzung als Grund an und eine andere erzählte, dass ihr die Kündigung „gepasst“ habe, da die Arbeitszeiten vom Arbeitgeber nicht eingehalten wurden. Die beiden Befragten, die selbst kündigten, waren mit der Art und Weise, wie mit Bewohner\_innen (Pflegebereich) umgegangen wurde nicht einverstanden.

### Nochmaliger Arbeitsplatzwechsel

53,8% (7) jener, die zum Befragungszeitpunkt nicht mehr im ersten Job nach dem AMS-Kurs tätig waren, haben noch einmal, 2 Personen sogar noch zweimal ihren Arbeitsplatz gewechselt.

Die zweite oder dritte Arbeitsstelle entspricht bei 53,8% (7) der Befragten, voll oder eher den Qualifikationen, die sie im AMS-Kurs erworben haben. Bei 46,2% (6 Personen eher oder gar nicht.

Im **Vergleich der Passung der ersten Arbeitsstelle zu jenen nach dem Wechsel** zeigt sich, dass der Wechsel um **15,6 Prozentpunkten mehr Entsprechung** gebracht hat. Zählt man die Nicht-Wechsler\_innen zu den Wechsler\_innen dazu, dann haben 20 von 29 Personen, die nach dem Kurs gearbeitet haben, einen Arbeitsplatz gefunden, der ihren im Kurs erworbenen Qualifikationen voll oder eher entspricht.



Beinahe 70% haben Arbeitsplatz gefunden, der den im Kurs erworbenen Qualifikationen entspricht

**Tabelle 5: Arbeitsplatz entspricht erworbenen Qualifikationen (Personen mit Arbeitsplatzwechsel)**

Arbeitsplatz entspricht erworbenen Qualifikationen (n=13)	Anzahl	Prozent
erste Arbeitsstelle nach dem Kurs		
Entspricht voll	3	23,1%
Entspricht eher	2	15,3%
Entspricht eher nicht	1	7,7%
Entspricht gar nicht	7	53,9%
zweite oder dritte Arbeitsstelle		
Entspricht voll	4	30,7%
Entspricht eher	3	23,1%
Entspricht eher nicht	1	7,7%
Entspricht gar nicht	5	38,5%

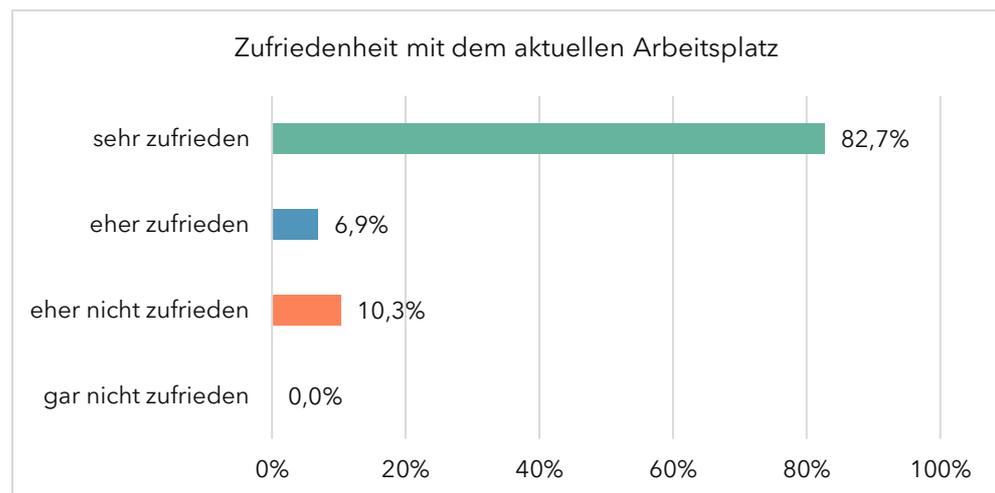
Quelle: Telefonbefragung Absolvent\_innen von AMS-Fachkräfteschulungen, März 2023

2 der Befragten, die gewechselt haben, sind in der Bezugspflege tätig, 4 im kaufmännischen Segment (Logistik und Buchhaltungsvorbereitung, Sachbearbeiter\_in, Buchhaltung, Salesleiter\_in), 4 arbeiten im technischen Bereich (Zusammenbau von Scheinwerfern, Erstellung von Glasplatinen, Arbeiten an Straßenbahnschienen; Installation von Wetterschutzsystemen). Eine Befragte macht derzeit eine Weiterbildung, eine andere ist im „Nageldesign“ tätig und eine weitere schreibt Kochrezepte für eine Online-Plattform.

## 5.4 Zufriedenheit mit Arbeitsstelle und Nutzung des Gelernten

Jene 29 Absolvent\_innen, die seit dem AMS-Kurs gearbeitet haben, waren zum Befragungszeitpunkt **mehrheitlich sehr zufrieden mit ihrem aktuellen oder letztem<sup>11</sup> Arbeitsplatz**, nämlich zu **82,77%**, weitere 6,9% waren eher zufrieden.

Abbildung 3: Zufriedenheit mit dem aktuellen bzw. letzten Arbeitsplatz (n=29)



Quelle: Telefonbefragung Absolvent\_innen von AMS-Fachkräfteschulungen, März 2023

Nur 3 Personen (10,3%) äußerten eher Unzufriedenheit. Niemand war mit der derzeitigen Arbeitsstelle gar nicht zufrieden. Gründe für die Unzufriedenheit waren:

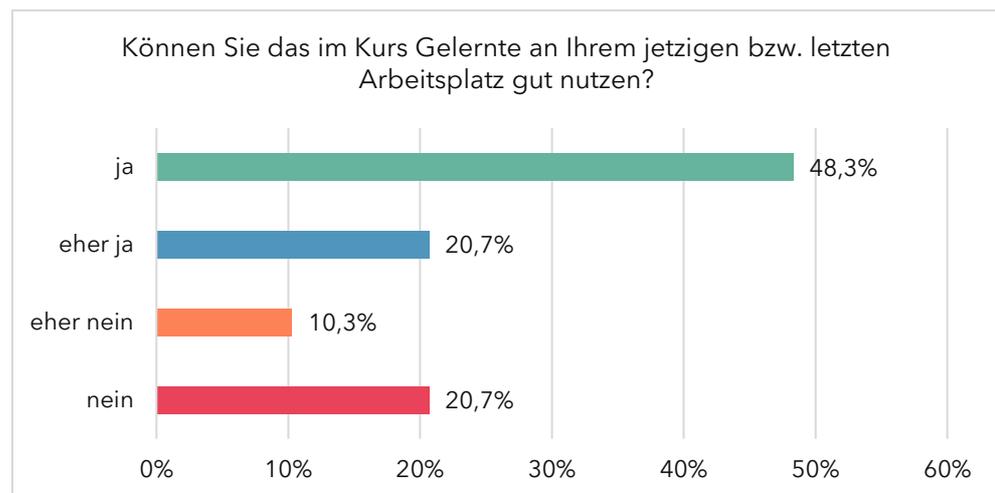
- Die Stimmung in der Arbeitsstelle und das Personal „haben nicht gepasst“
- Person hat einen russischen Universitätsabschluss und kann diesen und das entsprechende Wissen und Können nicht verwerten und ist daher lediglich in der Buchhaltung tätig
- Das in der Ausbildung Gelernte kann nicht genutzt werden

<sup>11</sup> Jene Personen, die zum Befragungszeitpunkt wieder arbeitslos/arbeitssuchend oder in Ausbildung sind.

## Nutzen von Kursinhalten am jetzigen Arbeitsplatz

48,3% der Befragten gaben an, dass sie das **im Kurs Gelernte** an ihrem jetzigen bzw. letzten Arbeitsplatz **gut nutzen**, 20,7% dass sie es **eher gut nutzen können**. 31,0% können ihrer Angabe nach das Gelernte eher nicht oder gar nicht nutzen, da, so wird angeführt, die Kursinhalte nichts oder wenig mit den an der Arbeitsstelle geforderten Kompetenzen zu tun habe.

Abbildung 4: Nutzen von Kursinhalten am jetzigen Arbeitsplatz (n=29)



Quelle: Telefonbefragung Absolvent\_innen von AMS-Fachkräfteschulungen, März 2023

## 5.5 Arbeitssituation vor und nach dem AMS-Kurs

Die Teilnahme an einer AMS-Fachkräfteschulung hat bei den Befragten zu einer Verbesserung ihrer Arbeitssituation geführt.

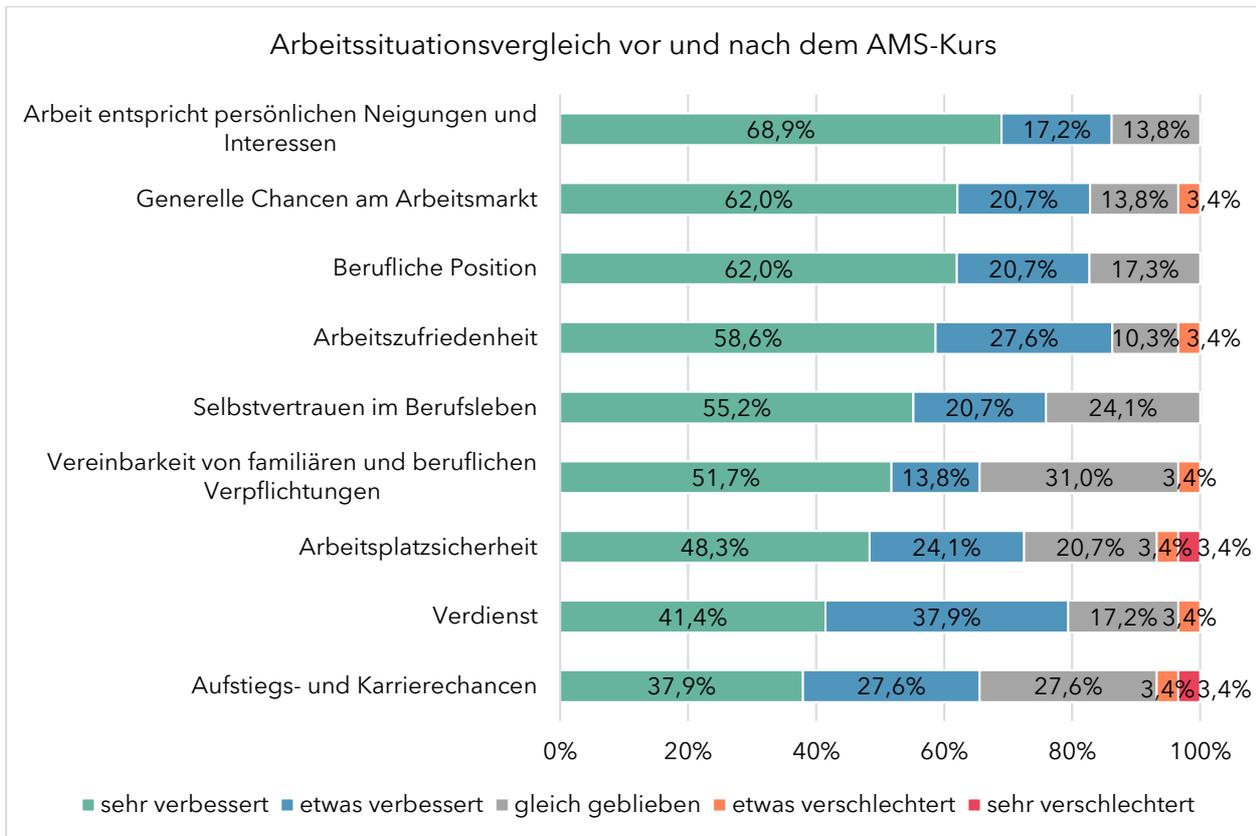
69,0% (20 Personen) meldeten rück, dass die **Arbeitssituation** jetzt oder an ihrem letzten Arbeitsplatz viel **besser ihren persönlichen Neigungen und Interessen entspricht**. Die **generellen Chancen am Arbeitsmarkt** sowie die **berufliche Position** haben sich **für jeweils 62% verbessert**, die **Arbeitszufriedenheit für 58,6%** und die **Vereinbarkeit für 51,7%**.

In geringerem Ausmaß, aber immer noch zu einem hohen Prozentsatz, haben sich der Verdienst (41,4%) und die Aufstiegs- und Karrierechancen (37,9%) der Befragten sehr verbessert. Die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen ist von allen Punkten am ehesten gleichgeblieben.



In vielen Dimensionen Verbesserung der Arbeitssituation

Abbildung 5: Vergleich der Arbeitsplatzsituation vor und nach dem AMS-Kurs (n=29)



Quelle: Telefonbefragung Absolvent\_innen von AMS-Fachkräfteschulungen, März 2023

Immerhin 89% (26) der Befragten gaben an, weiterhin in dem Berufsfeld bleiben zu wollen, in dem sie derzeit tätig sind.

## 5.6 Verbesserungs- und Veränderungsvorschläge

An Ende der Befragung wurden die Absolvent\_innen gebeten, Veränderungs- und Verbesserungsvorschläge einzubringen. Diese haben einen starken Bezug zu den Kritikpunkten, die bei der Frage nach der Zufriedenheit mit dem Schulungsangebot, welche ganz am Anfang gestellt wurde, von den Befragten angeführt wurden.

Viermal wurde betont, darauf zu achten, dass nicht jede „beliebige“ Person einen **Kurs** macht, sondern **nur jene, die ihn auch wirklich machen wollen**. Abschlüsse sollten auch nur jene Personen erhalten, die die Kursinhalte verstanden hätten.

Es wurde eine bessere Strukturierung der Stundenpläne gefordert und mehr Orientierung darüber, welche Themen an welchen Tagen oder Wochen bearbeitet werden.

Ein paar Absolventinnen der Pflegeausbildungen schlagen vor, **mehr Praxis in den Kurs zu integrieren** sowie das Thema rückschonendes Arbeiten und Theorie über diverse Krankheitsbilder vertiefter zu behandeln.

Einmal wurde eingebracht, auf eine bessere örtliche Lage und öffentliche Erreichbarkeit der Kursorte mehr Bedacht zu nehmen.

## 6 Rückmeldung von Unternehmen

### 6.1 Beschreibung der Stichprobe

Auch auf der Unternehmensseite wurden jene befragt, die laut Information des AMS oder der Kursträger Absolvent\_innen aus den im Rahmen der Studie fokussierten Fachkräfteschulungen beschäftigt bzw. beschäftigt haben, wobei es sich nicht unbedingt um Absolvent\_innen aus dem Jahr 2021 handeln muss.

Insgesamt wurden **20 Unternehmensvertreter\_innen** aus Unternehmen unterschiedlichster Größe **telefonisch befragt**. Es handelte sich um 7 Pflegedienstleiter\_innen, 9 Führungskräfte (z.B. Teamleitung, Geschäftsführung, Betriebsleitung, Bauleitung, Filialleitung, stellvertretende Stützpunktleitung) sowie jeweils 2 Personalist\_innen und Sekretär\_innen.

**Tabelle 6: Zusammensetzung der Stichprobe: Unternehmen**

Zusammensetzung der Stichprobe	Anzahl	Prozent
Absolvent_innen aus Fachkräfteschulungen		
Pflege- und Betreuung	7	35,0%
Facharbeiter_innenintensivausbildung Metall- und Elektroberufe und modulares Schweißen	9	35,0%
Kaufmännische Ausbildungen	4	20,0%
Betriebsgröße		
Kleinstbetrieb (1-9 Mitarbeiter_innen)	2	10,0%
Kleinbetrieb (10-49 Mitarbeiter_innen)	6	30,0%
Kleinerer Mittelbetrieb (50-149 Mitarbeiter_innen)	6	30,0%
Größerer Mittelbetrieb (150-249 Mitarbeiter_innen)	6	30,0%
Funktion im Unternehmen		
Pflegedienstleiter_in	7	35,0%
Führungskräfte	9	45,0%
Personalist_innen	2	10,0%
Sekretär_innen	2	10,0%

Quelle: Telefonbefragung Unternehmen, April 2023

## 6.2 Unternehmensentwicklung und Personalbedarf



### Pensionierungen erfordern Nachbesetzungen von Fachpersonal

Zum Einstieg wurden die Unternehmensvertreter\_innen gefragt, welche wichtigen Entwicklungen es in den nächsten 2-3 Jahren in ihren Unternehmen geben wird.

Hier gaben die Befragten an, dass durch die **kommenden Pensionierungen** entsprechendes **Fachpersonal nachbesetzt werden muss**.

Die Kleinbetriebe werden laut ihrer Angabe in den nächsten 2-3 Jahren bei einer guten Entwicklung maximal eine weitere Person einstellen. Wohingegen größere Mittelbetriebe von einem steigenden Mangel an Fachpersonal sprechen. Es ist immer schwieriger, Arbeitskräfte zu werben und diese an das Unternehmen zu binden. **Fehlendes Fachpersonal** und **keine entsprechenden Bewerber\_innen** werden **zunehmend** zu einem **Problem für die Unternehmen**. Fachkräfte werden zu einem Zeitpunkt benötigt. „Man kommt mit den Ausbildungen nicht hinterherkommt“, so eine Rückmeldung.

In den nächsten 2-3 Jahren wird laut der Aussage der Befragten in ihrem Unternehmen folgendes Personal benötigt:

- ausgebildete Personen für den Verkauf und Bürotätigkeiten („Allrounder\_innen“)
- Pflegeassistent\_innen, Pflegefachassistent\_innen, diplomiertes Pflegepersonal, Heimhilfen
- Metallfacharbeiter\_innen und Hilfskräfte für den Metallbau.

Im Pflegebereich wurde von 2 Unternehmen das neue Pflegesystem im Burgenland angesprochen. Durch dieses ist die künftige Entwicklung unklar, die Organisationen wissen nicht, inwiefern sie weiterhin selbstständig agieren können und wie viel zentral gesteuert werden wird.

### Notwendige Kompetenzen neuer Arbeitnehmer\_innen

Neue Arbeitnehmer\_innen sollen neben abgeschlossenen Berufsausbildungen auch folgende Kompetenzen mitbringen:

- Einfühlungsvermögen/Empathie, Hilfsbereitschaft, kommunikative Kompetenzen, Freundlichkeit
- Teamfähigkeit, Respekt
- Pünktlichkeit, Flexibilität, Interesse und Wissbegierde, Teamfähigkeit,
- Belastbarkeit, mentale Stärke, Stressresilienz,
- Engagement, Loyalität,
- Deutschkenntnisse.

### Aktueller Personalbedarf

**9 Firmen** haben einen aktuellen Personalbedarf. Im **Pflegebereich** sind **in 4 Unternehmen** insgesamt **36 Stellen offen**. Darunter fallen Pflegeassistent\_innen, Heimhilfen, diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger\_innen, leitende Stellvertretung. **3 Metall- und Elektrounternehmen** haben insgesamt **rund 17 Stellen offen**. Es werden Facharbeiter\_innen, E-Monteur\_innen, Servicetechniker\_innen, Metallfacharbeiter\_innen, Lehrlinge und Personen mit Ausbildungen für Heizung, Sanitär, Lüftung und Klimainstallation gesucht. In einem Metall- und Elektrobetrieb sind weiters 5 Stellen frei, wobei die genauen Stellenbezeichnungen der befragten Person zum Befragungszeitpunkt nicht bekannt waren. Ein kaufmännisches Unternehmen sucht derzeit einen Koch bzw. eine Köchin.

Diese Personen müssen Fachkompetenzen in den jeweiligen Bereichen sowie abgeschlossene Ausbildungen (z.B. Lehrabschluss) vorweisen können. Eine Firma gab an, dass bei der Besetzung von Arbeitnehmer\_innen über 55 Jahren überlegt wird, ob diese Personen mit der Digitalisierung der Arbeitsschritte mithalten und die entsprechenden Maschinen bedienen können.

## 6.3 Rahmen- und Arbeitsbedingungen für Fachkräfte

Die Rahmen- bzw. Arbeitsbedingungen, die die Unternehmen laut der Befragung, bei ihnen beschäftigten Fachkräften bieten können, sind folgende:

### Arbeitszeiten

4 Betriebe gaben an, dass die Arbeitszeiten flexibel sind. In 3 Firmen wird die 4-Tage Woche angewandt und von 2 Betrieben wurden freie Tage auf Wunsch erwähnt.

### Entlohnung

Die Hälfte der Betriebe gab an, nach dem jeweils geltenden Kollektivvertrag zu entlohnen. In 3 Betrieben werden die Arbeitnehmer\_innen über dem Kollektivvertrag bezahlt und in einem Unternehmen wird eine Provision ausgezahlt.

### Weiterbildung

**Nur von der Hälfte der Betriebe** wurden **Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten genannt**, zumeist wird diese auf Nachfrage und wenn notwendig organisiert. Eine strukturierte Bildungsplanung scheint es nicht zu geben.

### Sonstige Incentives

8 der 20 Unternehmen gaben gewisse „Incentives“ an, die den Mitarbeiter\_innen in ihrem Betrieb geboten werden.

Ein Kleinbetrieb führte an, dass die Mitarbeiter\_innen ihre Arbeit in einer geheizten Halle verrichten können. Der zweite Kleinbetrieb erwähnte Firmenausflüge und freiwillige Sozialleistungen.

Ein kleinerer Mittelbetrieb stellt den Mitarbeiter\_innen ein eigenes Dienstauto, Diensthandy, Arbeitskleidung und Werkzeug zur Verfügung. In einem weiteren Unternehmen dieser Größe können die Mitarbeiter\_innen ihre Kinder zum Dienst mitnehmen, bekommen eine Pauschale, wenn sie für Kolleg\_innen einspringen, haben ab dem zweiten Dienstjahr zwei zusätzliche Urlaubstage und ihre Dienstwünsche werden beachtet.

Bei den größeren Mittelbetrieben, die zusätzliche Incentives erwähnten, sind das folgende: Kinder können in die Arbeit mitgenommen werden, kein Nachtdienst; kollegiales Team und offene Kommunikation.

## 6.4 Erfahrungen mit AMS-Kurs Absolvent\_innen

85,0% (17) der befragten Unternehmen haben ihrer Erinnerung nach häufig oder manchmal Absolvent\_innen von AMS-Fachkräftekursen aufgenommen.

Tabelle 7: Häufigkeit der Aufnahme von AMS-Kurs Absolvent\_innen

Aufnahme von AMS-Kurs Absolvent_innen (n=20)	Anzahl	Prozent
Häufig	5	25,0%
manchmal	12	60,0%
selten	3	15,0%
nie	0	0%

Quelle: Telefonbefragung Unternehmen, April 2023



**Jeweils beinahe 95% sind zufrieden mit Fachkompetenz und Sozialkompetenz der Absolvent\_innen**

Insgesamt konnten 19 der 20 Unternehmen Angaben zu ihrer Zufriedenheit mit den eingestellten Absolvent\_innen machen. Bei einem Unternehmen war die befragte Person erst kurz im Betrieb und konnte deshalb keine Aussagen in Bezug auf dieses Unternehmen treffen, aber wohl, was AMS-Fachkräftekurse generell betrifft.

Zählt man sehr und eher zufrieden zusammen, dann sind die **Unternehmen am zufriedensten mit der Fachkompetenz** und der **sozialen Kompetenz** (jeweils 94,7%), gefolgt von Praxis und Motivation (jeweils 84,2%).

Tabelle 8: Zufriedenheit der Unternehmen mit den eingestellten AMS-Kurs Absolvent\_innen (n=19)

Zufriedenheit mit Absolvent_innen (n=19)	Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Eher nicht zufrieden	Nicht zufrieden
Fachkompetenz	26,3%	68,4%	5,3%	0,0%
Praxis	21,1%	63,2%	15,8%	0,0%
Soziale Kompetenz	31,6%	63,2%	5,3%	0,0%
Motivation	36,8%	47,4%	15,8%	0,0%

Quelle: Telefonbefragung Unternehmen, April 2023

Jener Betrieb, der mit der Fachkompetenz (eher) nicht zufrieden war, erzählte, die aufgenommen Absolvent\_innen wollten nicht arbeiten und hätten eine nicht passende Ausbildung gemacht.

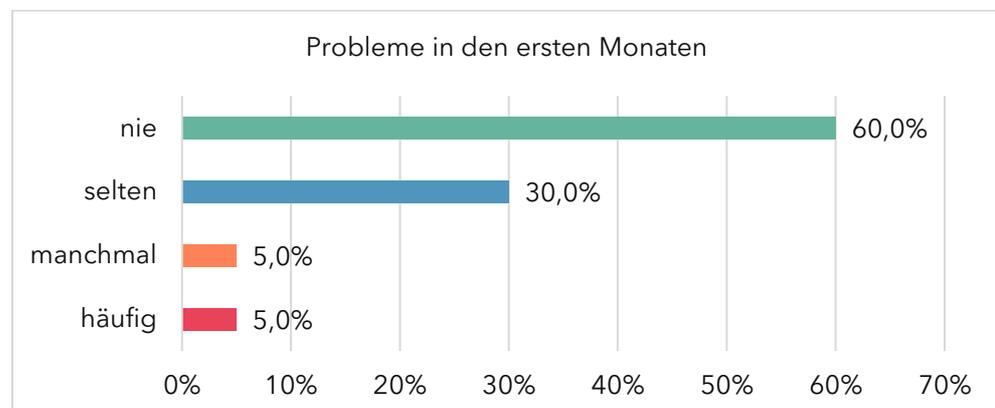
In Bezug auf die Praxis wurde von 2 Unternehmen rückgemeldet, dass es den Absolvent\_innen an praktischem Fachwissen bzw. an der praktischen Umsetzung des Gelernten mangelte.

Die Unzufriedenheit mit den sozialen Kompetenzen wurde mit mangelnder Motivation zum Arbeiten begründet. Bei der Unzufriedenheit mit der Motivation erzählten die Unternehmensvertreter\_innen, dass die Absolvent\_innen nur für 2-3 Tage im Unternehmen waren und dann nicht mehr arbeiten wollten.

## Probleme in den ersten Monaten des Anstellungsverhältnisses

90,0% (18) der Unternehmen hatten ihrer Angabe nach **selten bis nie Probleme mit AMS-Fachkurs Absolvent\_innen** in den ersten Monaten des Anstellungsverhältnisses.

Abbildung 6: Probleme mit AMS-Kurs Absolvent\_innen in den ersten Monaten des Anstellungsverhältnisses (n=20)



Quelle: Telefonbefragung Unternehmen, April 2023

Wenn Probleme genannt wurden, betraf dies Disziplin und Pünktlichkeit sowie unselbstständiges Arbeiten, fehlende Motivation und ein 2,5 Monate langer Krankenstand, obwohl die Person erst 4 Monate angestellt war. Beide Unternehmen, die Probleme anführten, hätten sich damals keine Unterstützung bei deren Lösung gewünscht.

### Anbieten von Praktika

**70,0%** (14) der befragten Unternehmen **bieten** Teilnehmer\_innen von AMS-Fachkräftekursen laut ihrer Aussage **häufig oder manchmal Praktika an**. Der Rest selten oder nie.

8 der 14 Unternehmen, die häufig/manchmal Praktika anbieten, haben mit den Praktikant\_innen positive Erfahrungen gemacht. Positiv wurde die Motivation und das Pflichtbewusstsein der Praktikant\_innen erwähnt. 5 Unternehmen machten gemischte Erfahrungen, abhängig von den jeweiligen Praktikant\_innen. Der Betrieb, der schlechte Erfahrungen machte, erläuterte, dass sie der/die Praktikant\_in nicht auf das Praktikum vorbereitet war und nach Abschluss des Praktikums auch nicht fix angestellt werden wollte.

Jene Firmen, die selten oder nie Praktika anbieten, begründeten dies mit mangelndem Bedarf oder wenig Anfragen für Praktika.

### Ausreichende Vorbereitung auf Unternehmensanforderungen

**90,0%** (18) der Unternehmen waren der Ansicht, der **Fachkurs** hätte die Absolvent\_innen **ausreichend auf die Anforderungen im Unternehmen vorbereitet**. Jene 2 Unternehmen, die anderer Ansicht waren, führten fehlende Praxiserfahrungen an oder den moralischen Aspekt in der Pflege.

**Tabelle 9: Ausreichende Vorbereitung des AMS-Kurses für Unternehmensanforderungen (n=20)**

Ausreichende Vorbereitung auf Unternehmensanforderungen (n=20)	Anzahl	Prozent
ja	9	45,0%
eher ja	9	45,0%
eher nein	2	10,0%
nein	0	0%

Quelle: Telefonbefragung Unternehmen, April 2023



Kurse bereiten  
ausreichend auf  
Anforderungen in  
den  
Unternehmen vor

## Erwartungen an Absolvent\_innen von AMS-Fachkräftecourse

Von Absolvent\_innen von AMS-Fachkräftecourse erwarten sich die befragten Unternehmen **mindestens** eine **gute Grundausbildung** und **entsprechende Fachkompetenz**. Außerdem sollen die Absolvent\_innen folgendes mitbringen:

- Freundlichkeit, Einfühlungsvermögen, Hilfsbereitschaft, kompetentes Auftreten
- Pünktlichkeit, Einsatzbereitschaft, Flexibilität, Belastbarkeit, Motivation, Spaß an der Arbeit
- Selbstorganisation, selbständiges Denken
- Rechtschreibung und Office Kenntnisse

14 Unternehmen gaben an, dass diese **Erwartungen sowohl bei unter als auch bei über 30-Jährigen dieselben** sind. Ein befragtes Unternehmen meinte, dass die Erwartungen anders bei unter 25-Jährigen sind, da man über 25 Jahre schon den Beruf beherrschen sollte. 2 Betriebe meinten, dass „die Jugend ein bisschen anders ist“ und es ihnen an (Lebens-)Erfahrung mangelt, welche ältere Personen bereits haben sollten. Das dritte Unternehmen merkte an, dass bei unter 30-Jährigen das Verhältnis zwischen Beruf und Freizeitgestaltung anders ist.

## 6.5 Kooperation mit dem AMS

Von den **9 Unternehmen**, die zum Befragungszeitpunkt einen **Personalbedarf** hatten, haben **8 Unternehmen** diesen auch **an das AMS weitergeleitet**.

**Über** ihren **zukünftigen Personalbedarf** haben **8 (40,0%)** der 20 befragten Betriebe **mit dem AMS gesprochen**, die Hälfte der Unternehmen sind größere Mittelbetriebe mit 150 bis 249 Mitarbeiter\_innen, der Rest zumeist kleinere Mittelbetriebe. Vor allem die Kleinst- und Kleinbetriebe haben sich mit dem AMS noch nicht über ihren zukünftigen Personalbedarf ausgetauscht.

Noch weniger Unternehmensvertreter\_innen, nämlich **7 von 20**, gaben an, **mit dem AMS über Kurse mit** für ihr Unternehmen **passenden Absolvent\_innen gesprochen** zu haben. Ein Drittel aller befragten Betriebe wusste nicht, dass es diese Möglichkeit gibt.

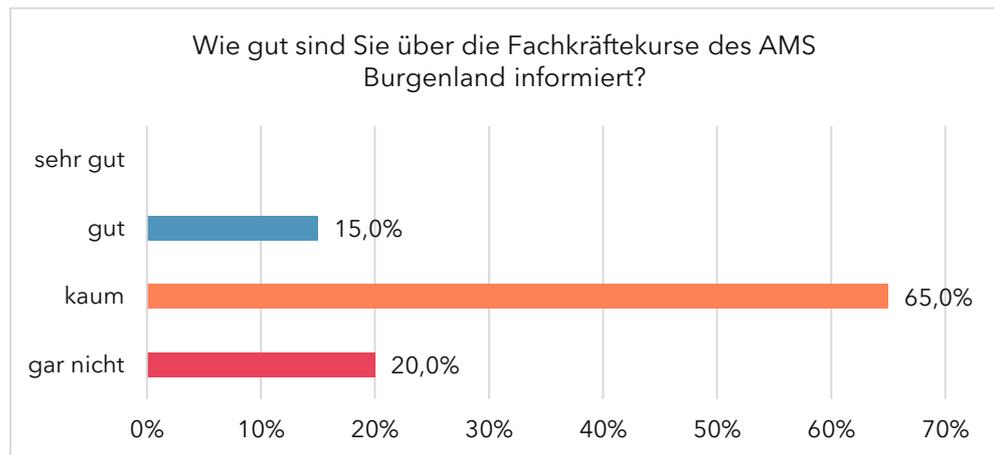
Von jenen 9 Unternehmen, die zum Befragungszeitpunkt einen aktuellen Personalbedarf hatten, hatten lediglich 3 mit dem AMS über entsprechende Kurse gesprochen.

▼  
Wenig  
Information bei  
Unternehmen  
über AMS  
Fachkurse

## Informationen über Fachkräftekurse des AMS Burgenlands

17 (85%) Unternehmen bezeichneten sich als kaum bis gar nicht über die Fachkräftekurse des AMS-Burgenlands informiert. 8 der 9 Unternehmen, die derzeit einen Personalbedarf haben, sind ihrer Angabe nach kaum über die unterschiedlichen Fachkräftekurse des AMS informiert.

**Abbildung 7: Wie gut sind Sie über die Fachkräftekurse des AMS Burgenlands informiert?**  
(n=20)



Quelle: Telefonbefragung Unternehmen, April 2023

**11 der 17 schlecht(er) informierten Unternehmen** würden sich **nähere Informationen** in Form von Infoblättern, Newslettern oder Foldern, vorzugsweise schriftlich und per E-Mail, wünschen. Insbesondere ist es wichtig für die Unternehmen, welche Kurse wann und wo angeboten und abgeschlossen werden.

## Forcierung von AMS-Kursen zur Sicherung von Fachkräften

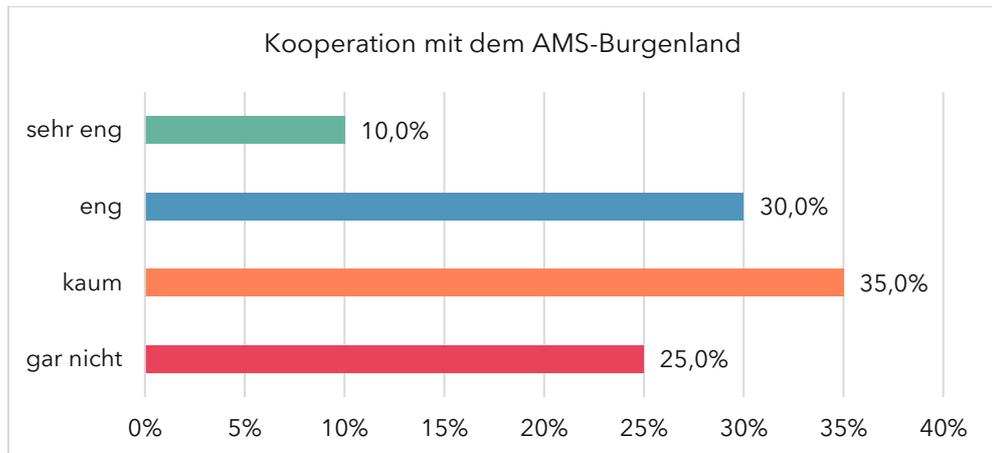
**Drei Viertel** der befragten Unternehmen waren der Meinung, dass **AMS-Kurse zur Sicherung von Fachkräften forciert werden** sollten. Die anderen Unternehmen stellen beispielsweise in Frage, ob eine Forcierung den Arbeitskräftemangel tatsächlich aufhalten oder verbessern könne. Die Ausbildungen seien zu wenig an den Arbeitsalltag angelehnt, der Praxisbezug fehle und letztendlich sei es von der wirtschaftlichen Lage abhängig, ob tatsächlich Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden können.

## Kooperation mit dem AMS Burgenland

Generell wird die Kooperation mit dem AMS von den Unternehmen folgendermaßen eingeschätzt:

- 2 kooperieren sehr eng, 6 kooperieren eng
- 7 kooperieren kaum und 5 kooperieren gar nicht

Abbildung 8: Kooperation mit dem AMS Burgenland (n=20)



Quelle: Telefonbefragung Unternehmen, April 2023

Bei beiden Firmen, die sehr eng mit dem AMS Burgenland kooperieren, handelt es sich um größere Mittelbetriebe.

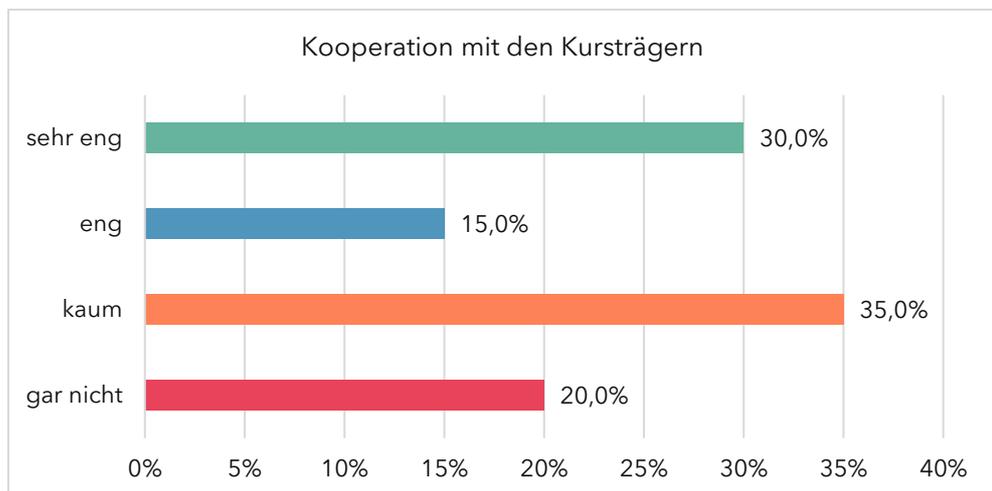


Engere Kooperation vor allem mit Kursträgern gewünscht, aber auch mit AMS

Ein Drittel der Unternehmen, die kaum bis gar nicht mit dem AMS Burgenland kooperieren, würden sich eine **engere Kooperation in Form von persönlichen Gesprächen und schriftlicher Information** wünschen.

### Kooperation mit Kursträgern

Abbildung 9: Kooperation mit den Kursträgern (n=20)



Quelle: Telefonbefragung Unternehmen, April 2023

**9 (45,0%) Unternehmen kooperieren** laut eigenen Angaben **sehr eng oder eng**, 11 (55,0%) Unternehmen kaum oder gar nicht **mit Kursträgern**.

Es sind eher die Mittelbetriebe als die Klein(s)tbetriebe, die hier kooperieren.

**Etwas mehr als die Hälfte** der nicht oder kaum kooperierenden Betriebe **wünschen sich** eine **engere Kooperation mit den Kursträgern**, etwa eine aktive Kontaktaufnahme, persönliche Gespräche oder einen Besuch während der Praktika. Informationen über Ausbildungen und eine explizite Ansprechperson sind auch erwünscht.

## 6.6 Verbesserungs- und Veränderungsvorschläge

Drei Viertel der befragten Unternehmensvertreter\_innen bringen Verbesserungs- oder Veränderungsvorschläge für AMS-Fachkräftekurse ein. Mehrere Stimmen wünschen sich mehr praktische Tage in den Ausbildungen, beispielweise sollte im Bereich Pflege mehr zum Thema Mobilisationstechniken angeboten werden oder der Umgang mit Patient\_innen noch mehr geübt werden. Außerdem wünschen sich die Unternehmen mehr Kursabsolvent\_innen, damit es mehr Fachkräfte für den Arbeitsmarkt gibt. 2 Betriebe merkten an dieser Stelle an, dass bei der Auswahl von Teilnehmer\_innen besser darauf geachtet werden sollte, dass diese für den Beruf wirklich geeignet sind und in dem Bereich auch arbeiten wollen.

## 7 Resümee und Schlussfolgerungen

Die **Fachkräfteschulungen**, die vom **AMS Burgenland finanziert** werden, **helfen**, so zeigt die Studie, dass **Unternehmen** ihren **Fachkräftebedarf besser decken** und gleichzeitig **arbeitslose Personen** sich **am Arbeitsmarkt besser positionieren** können und das durchaus auch nachhaltig. Die Nachhaltigkeit variiert allerdings bei den unterschiedlichen Kursangeboten.

Im Schnitt waren die Absolvent\_innen der für die Datenanalyse des AMS Burgenland 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 Zeitraum 9 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.

### Teilnehmer\_innen können Ausbildung gut verwerten

Die Befragung von 32 Absolvent\_innen aus dem Jahr 2021 zeigt, dass die **Mehrheit innerhalb weniger Tag nach Kursende einen Arbeitsplatz gefunden hat**. Immerhin mehr als die Hälfte, die einen Arbeitsplatz fand<sup>12</sup>, sind zum Befragungszeitpunkt (Frühjahr 2023) immer noch dort beschäftigt.

Die **Arbeitsstellen**, die gefunden wurden, **pass(t)en** nach Aussage von **65% der Absolvent\_innen**, die seit dem Kurs gearbeitet haben, **zu den Qualifikationen**, die im Kurs erworben wurden. Rund **70%** 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 die Arbeitszufriedenheit. 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 dass es Personen in den Kursen gab, die diesen eigentlich nicht machen wollten und trotzdem abgeschlossen haben.

✓  
Sowohl  
Absolvent\_innen  
als auch  
Unternehmen  
ziehen positive  
Bilanz

<sup>12</sup> 3 Befragte sind seit Ende des Kurses durchgängig arbeitslos (Gründe: Pflege eines behinderten Kindes, Schwangerschaft, Beginn einer anderen Ausbildung).

## 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%** sind sehr oder eher der Ansicht, die Fachausbildung hätte die Personen **ausreichend auf die Anforderungen im Unternehmen vorbereitet**. Nur 10% der Firmen erwähnten Probleme in den ersten Monaten des Anstellungsverhältnisses.

Die Unternehmensvertreter\_innen erläuterten, dass fehlendes Fachpersonal und der Mangel an entsprechenden Bewerber\_innen zunehmend zum Problem wird. Drei Viertel war der Meinung, dass zur Sicherung von Fachkräften AMS Kurse forciert werden sollten. Allerdings bezeichneten sich **85% (17 Unternehmen) als kaum bis gar nicht informiert über diese Kurse**, davon hätten 11 Firmen gerne 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 erwähnen.

## Hebel zur Förderung der Nachhaltigkeit

Die Befragung der Absolvent\_innen und Unternehmen lässt keine klaren Schlüsse zu, welche Faktoren im Kontext 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. In deren Augen sind es **vor allem die Nachfrage nach Personal** in dem Bereich, für den in der Ausbildung qualifiziert wurde, sowie **persönliche Faktoren der Teilnehmer\_innen, allen voran die Motivation**, aber auch Problemlagen sowie örtliche und zeitliche Mobilität.

Darüber hinaus werden **Gestaltungselemente, wie Vorphase, Praktika, begleitendes Coaching und Outplacement als relevant** bewertet.

Interessanterweise bestätigt sich das durch den Vergleich der Konzeption und Durchführung von 2 kaufmännischen Kursen aus dem Jahr 2021, wo eine genau diese Elemente aufwies, die andere nicht und erstere in Bezug auf die Nachhaltigkeit der Arbeitsmarktintegration besser abschnitt.

## Angebote an geändertes Potenzial anpassen

Die angeführten Elemente scheinen auch **wichtig vor dem Hintergrund der Entwicklung des Potenzials** 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. Vorgesehen ist auch eine **begleitende Sozialberatung, Vermittlungcoaching und Firmenkontakte** sowie Praktika.

Längere und gute Erfahrungen mit einem ähnlichen Modell gibt es bereits in den vom **AMS finanzierten Kompetenzzentren in Tirol**. Es zeigt sich, dass ein **umfassendes Clearing zu Beginn**, wo sowohl das **individuelle Ziel formuliert** als auch die **vorhandenen Kompetenzen erhoben werden, zentral ist**. Nur so kann tatsächlich individualisiert auf die einzelne Person eingegangen werden und von Beginn an eine Beziehung aufgebaut werden. Im Kompetenzzentrum Handel wird mit den Teilnehmer\_innen beispielsweise ein Ausbildungsvertrag, in dem das individuelle Ziel und auch die notwendigen Eigenaktivitäten u.a.. ausformuliert sind, geschlossen.

Die Teilnehmer\_innen in den Kompetenzzentren können sich teilqualifizieren. Für diese Teilqualifikation erhalten sie aussagekräftige Zertifikate, auf denen ihre erworbenen und in Kompetenzchecks überprüften Kompetenzen genau beschrieben sind. Wenn sie möchten, können die jederzeit dort weitermachen, wo sie zuletzt aufgehört haben.

Es gibt keine fixen Gruppen, aber jedem/r Teilnehmer\_in wird ein/e **Bezugstrainer\_in zur Seite gestellt**, der/die auch das persönliche und soziale Coaching sowie das Fachcoaching übernimmt. Das „Beiseiteräumen“ von persönlichen Hindernissen, dass durch das Einzelcoaching möglich ist und sich bei den einen auf fachliche oder lernbezogene Hindernisse bezieht und bei den anderen auf persönliche Probleme, wird als wesentlicher Schlüssel zum Erfolg gesehen.

Besonders bei lernungewohnten Zielgruppen ist Praxisnähe ganz wichtig. Im Kompetenzzentrum Handel in Innsbruck wird die Praxisnähe unter anderem durch einen als Geschäft gestalteten Übungsraum mit originaler Scannerkasse gewährleistet. Im Kompetenzzentrum Gastro ist der Schulungsort ein Hotel.

Ganz wichtig ist den Kompetenzzentren **erwachsenengerechtes Lernen** anstelle von schulischer Bildung.

Im Rahmen der Kompetenzzentren werden auch die Deutschkompetenzen weiterentwickelt. Da dies, so die Rückmeldung, jedoch nur in begrenztem Ausmaß möglich und beim Einstieg ein Kompetenzniveau von zumindest A2 erforderlich ist,



Gewisse Gestaltungselemente wie Clearing, begleitendes Coaching usw. wichtig, um auf geändertes Potenzial zu reagieren



Praxisnahes Lernen ist bei lernungewohnten Zielgruppen noch wichtiger

wurde eine Deutschvorqualifizierung als sinnvoll erachtet., um den Kreis der potenziellen Teilnehmer\_innen zu erweitern.

Integriert ist auch die Entwicklung digitaler Kompetenzen, Selbständigkeit, Eigeninitiative und Eigenverantwortung

Für ganz wichtig halten die Kompetenzzentren das **Bewerbungscoaching** – hier befasst man sich noch einmal mit Blick auf Vermittlung sehr intensiv mit den einzelnen Teilnehmer\_innen. Außerdem gibt es ein **Nachbetreuungsangebot**.

Laut der Erfahrung in Tirol werden mit den Kompetenzzentren Teilnehmende erreicht, die zuvor schon viele Kurse abbrachen und es konnten Arbeitssuchende einen LAP abschließen, die dies nicht für möglich gehalten hätten.

Damit dieses Modell gut funktioniert braucht es einen **geringen Schlüssel Trainer\_innen zu Teilnehmer\_innen** und eine gute Zusammenarbeit im Trainer\_innenteam.

## Ausweitung des Potenzials

Das Beispiel aus Tirol zeigt, dass es durchaus möglich ist, „schwierigere“ Zielgruppen fachlich zu qualifizieren, wenn auch nicht unbedingt immer bis zum Niveau Lehrabschluss. Das erfordert zwar mehr finanzielle Mittel, ist aber eine **Möglichkeit das Potenzial** auszuweiten.

Aus Sicht der Studienautorinnen gibt es noch eine weitere Möglichkeit. 2 befragte Absolvent\_innen haben betont, dass sie um die Teilnahme an einer Ausbildung im Pflegebereich beim AMS „kämpfen“ mussten. Vor allem bei arbeitslosen Personen, die aus Tätigkeitsbereichen mit vielen offenen Stellen kommen, wie beispielsweise Einzelhandel oder Gastronomie, liegt es nicht auf der Hand, dass AMS Berater\_innen für diese eine Ausbildung für einen neuen Beruf andeuten.

Andererseits wurde von den Schulungsträgern die **Eigenmotivation als einer der wesentlichsten Faktoren für die Nachhaltigkeit** bezeichnet. Aus diesem Grund scheint es empfehlenswert, AMS intern zu überlegen, **wie auf Kund\_innen reagiert wird**, die aus Berufen kommen, für die offene Stellen im AMS vorgemerkt sind, die von sich aus aber **unbedingt eine Ausbildung** in einem Bereich mit hoher Nachfrage, wie beispielsweise Pflege, **machen wollen**.

Gerade für den Bereich Pflege und Betreuung haben die befragten Kursträger auch noch **Potenzial bei Personen mit Migrationshintergrund** geortet, aber das **Problem Deutschkenntnisse** aufgeworfen und eine entsprechende Vorbereitungsmaßnahme gewünscht.

Hier lohnt sich ein Blick nach **Wien**, wo das AMS mit dem **Angebot Get Started** ein **berufsfeldorientiertes Basisbildungsangebot für Erwachsene** legt. Im Rahmen dieses Angebotes erwerben die Teilnehmer\_innen Kompetenzen im Bereich Deutsch, Mathematik, Englisch sowie digitale Kompetenz, allerdings immer in Bezug zu dem Arbeitsbereich, der angestrebt wird.



Mehrere Optionen zur Ausweitung des Potenzials im Bereich Pflege & Betreuung

Ein ähnliches Angebot könnte nicht nur im Bereich Pflege & Betreuung, sondern eventuell auch im Tourismus oder in anderen Segmenten sinnvoll sein.

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“<sup>13</sup> 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, 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/methodische Elemente noch mehr Wert zu legen**, wie etwa Methodenmix, Angst vorm Lernen nehmen bzw. Spaß am Lernen zu vermitteln, motivierende Trainer\_innen, die im Sinne einer Lernbegleitung agieren.

Ein Kursträger meldet rück, dass **mediale Ankündigungen von Fachkräfteausbildungen** durchaus Interesse nach sich ziehen. Gerade für Bereiche, wo Kursplätze schwieriger zu besetzen sind, wie im Feld Pflege & Betreuung oder im Tourismus, könnte ein solches Vorgehen ein Weg sein.

## **Mehr Kommunikation in Richtung Unternehmen**

Eine stärkere mediale Präsenz der AMS-Schulungsangebote könnte auch dem Informationsbedarf, der sich bei den Unternehmen diesbezüglich zeigt, entgegenkommen. Daneben braucht es eine **direkte Kommunikation zwischen den Unternehmen und dem AMS**, wie beispielsweise einen Newsletter zum Thema Fachkräfte, wo über die diversen Fachkräfteschulungen und diesbezügliche Daten (Beginn und Ende, Inhalte) berichtet wird oder eine Forcierung von Formaten wie den Business Talk. Auch 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 Kooperationspotenziale** zu geben.

---

<sup>13</sup> Vgl. Thomas Neier et al (2022) Seite 83 f

Im Abschlussworkshop im Rahmen dieser Studie wird die Wichtigkeit der Präsentation von **Good Practice** und **Role Models** hervorgehoben sowie die Nutzung von **Social Media** in der Kommunikation sowie eine **regelmäßige Information** der Fachinnungen über die Ausbildungen und die Absolvent\_innen.

## Enge Kooperation Kursträger und Unternehmen

Auch bei manchen Kursträgern scheint es im Rahmen bestimmter Schulungsangebote wichtig, noch näher mit Unternehmen zusammenzuarbeiten. Dafür braucht es beispielsweise **Betriebskontakter\_innen**, aber auch **längere Projektlaufzeiten, damit der Aufbau von Kooperationsbeziehungen überhaupt möglich** ist. So zeigt die bereits in Kapitel 2 erwähnte Wifo Studie beispielsweise, dass eine höhere positive Wirkung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Ausbildungszentren als bei sonstigen Trägern ausgeht. Es wird vermutet, dass erstere vermutlich mehr Möglichkeiten haben, längerfristig strategisch zu planen, Kompetenzen aufzubauen und Qualität zu sichern<sup>14</sup>. Diese haben aber auch mehr Möglichkeiten Netzwerke mit relevanten Unternehmen aufzubauen.

Ein guter Unternehmenskontakt ist auch wichtig, um **Kompetenzprofile von Tätigkeiten unterhalb des Niveaus Lehrabschluss abzuklären**, was angesichts des Potenzials an vorgemerkten arbeitslosen Personen zunehmend wichtiger werden wird. So hat das BUZ beispielsweise vor mehr als 2 Jahren in enger Zusammenarbeit mit dem bfi Steiermark und dem bfi Oberösterreich sowie Unternehmen ein Kompetenzprofil und eine entsprechende Ausbildung für qualifizierte Mitarbeiter\_innen in der Metalltechnik entwickelt und dieses über Systemcert zertifizieren lassen. Unter Systemcert finden sich noch eine Reihe weiterer zertifizierbarer Kompetenzen unter Lehrabschlussniveau, wie beispielsweise Fachkraft für Lagerlogistik.<sup>15</sup>

Ausbildungen unterhalb des Niveaus Lehrabschluss könnten die Ausbildungszentren im Burgenland auch für andere Bereiche andenken. Das Schulungszentrum Fohnsdorf in der Steiermark bietet z.B. einen Kurs für Qualifizierte\_r Mitarbeiter\_in Küche oder Service an.

Wichtig ist, dass auf dem **Abschlusszertifikat für die Unternehmen gut nachvollziehbar** ist, über **welche Kompetenzen die Absolvent\_innen** dieser Fachschulungen **verfügen** oder dass es sich um eine zertifizierte Kompetenz handelt.

▼  
AMS, Kursträger und Unternehmen müssen gut auf mehreren Ebenen zusammenarbeiten

---

<sup>14</sup> Vgl. Eppel Rainer et al. (2022)

<sup>15</sup> <https://www.systemcert.at/de/zertifizierung/personenzertifizierung/kompetenz.html>

## Gute Zusammenarbeit AMS und Kursträger

Neben einer guten Kooperation mit Unternehmen seitens des **AMS** und seitens der **Kursträger** ist aber auch eine enge Zusammenarbeit zwischen AMS und Kursträger wichtig. So hat das SfU viele Informationen über die Anforderungen von Unternehmen durch die Abklärung bei offenen Stelle, das SfA wiederum kennt die Voraussetzungen der vorgemerkten Arbeitslosen gut. Diese Informationen sollten regelmäßig mit der Bedarfswahrnehmung der Bildungsträger „zusammengebracht“ werden.

Ein **regelmäßiger persönlicher Austausch** mit den Bildungsträgern gewährleistet auch, dass die AMS Berater\_innen ausreichend über die Inhalte der Schulungsangebote und die Voraussetzungen für die Teilnahme informiert sind, eine wichtige Voraussetzung um Falschzubuchungen zu vermeiden.

## Sensibilisierung und Beratung von Unternehmen

Eine Reihe von Studienergebnisse deuten auf Sensibilisierungs- und Beratungsbedarf bei Unternehmen hin.

Da viele Unternehmen in der Befragung **anstehende Pensionierungen von Fachkräften** erwähnen, die nachbesetzt werden müssen, ist es nach Ansicht der Studienautorinnen wichtig, die Unternehmen bei Gesprächen oder Beratungen darauf hinzuweisen, dass sie es bei Nachbesetzungen mit Bewerber\_innen zu tun haben, die eine andere Einstellung zur Arbeit mitbringen. Erwarten sich Unternehmen, dass das nachfolgende Personal genauso „tickt“ wie die Personen, die in Pension gegangen sind, könnten Vermittlungen, selbst bei passender Fachkompetenz, die im Rahmen eines AMS Schulungsangebotes erworben wurde, daran scheitern.

Die **Personen, die in Pension gehen, entstammen der Generation "Baby Boomer"** (zwischen 1955-1965 geboren), der man folgende Arbeitseinstellung zuschreibt: "Geboren um zu Arbeiten." Der Generation X (Jahrgänge 1965 - 1979) hingegen wird zugeschrieben, dass sie arbeitet, um sich ein materiell abgesichertes Leben leisten zu können. Arbeit wird nicht vor andere Bedürfnisse gestellt, sondern ist eher ein Mittel zum Zweck. Die Generation Y (zwischen 1980 - 1994 geboren) wiederum will "Arbeit und Leben verbinden." Wichtiger als Status und Prestige ist die Freude an der Arbeit. Mehr Freiräume, die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung sowie mehr Zeit für Familie und Freizeit sind zentrale Forderungen der Generation Y. Aufgrund des demographischen Wandels ist dieser Generation durchaus bewusst, dass sie Forderungen an die Arbeitgeber\_innen stellen können. Über Verhalten und Wert der Angehörigen der Generation Z (Jahrgänge 1995-2009) im Arbeitsleben liegen noch zu wenige empirische Studien vor, die mehr als Momentaufnahmen darstellen. Ihr wird allerdings zugeschrieben, dass die "Arbeit

nur ein Teil des Lebens" ist und diese sich eher wieder eine klare Trennung zwischen Privatleben und Beruf wünschen.<sup>16</sup>

Die Antworten auf die Frage bei der telefonischen Befragung, was die Unternehmen Fachkräften anbieten können, verdeutlichen, dass **viele Betriebe** sich **noch nicht darauf eingestellt** haben, dass sie **zunehmend Bewerber\_innen gegenüberstehen** werden, die **gewisse Forderungen stellen**.

Ein entsprechender Bedarf im Bereich Recruiting und Halten von Fachkräften scheint insbesondere bei Kleinst- und Kleinbetrieben gegeben und könnte durch die AMS finanzierte **Impulsberatung für Betriebe** abgedeckt werden.



Bei Impulsberatung  
verstärkt Thema  
Generationenwechsel  
und interne  
Höherqualifizierung  
aufgreifen

### AMS-Fachkräfteschulungen: nur ein Element von vielen

Beratungsbedarf zeigt sich ebenso beim Thema Weiterbildung. Um ihren Fachkräftebedarf zu decken, müssen Betriebe in Zukunft **stärker** ihre **internen Potenziale im Auge haben** und durch **gezielte Weiterbildung** z.B. angelerntes Personal (formal) höherqualifizieren, da es leichter ist, neues Personal für angelernte Tätigkeitsbereiche zu finden als für Jobs, die einen Lehrabschluss erfordern.

Auch hier könnte die Impulsberatung verstärkt aktiv bzw. über Impulsqualifizierungsverbünde gezielte Weiterbildungsaktivitäten gefördert werden.

Ebenso bietet die **Lehrlingsausbildung** Fachkräfte aus der eigenen „Reihe“. Die Lehrlingsquote ist im Burgenland aber im Bundesländervergleich gering. Zwar ist der Prozentsatz an Lehranfänger\_innen unter dem Geburtsjahrgang 15-Jährige im Laufe der letzten Jahre im Burgenland gestiegen, aber in Absolutzahlen gesunken, da es weniger Personen dieses Geburtsjahrganges gibt (2.922 im Jahr 2020, 2.173 im Jahr 2022). Gesunken ist auch die Anzahl der Lehrbetriebe von 1.313 im Jahr 2000 auf 858 im Jahr 2022.<sup>17</sup>

Die Motivation, mehr Lehrlinge auszubilden, scheint im Burgenland nicht gerade hoch, das verdeutlichen auch Befragungsergebnisse. Eine Befragung von Unternehmen durch das ibw im Jahr 2022 zeigt, dass nur 32,6% der befragten burgenländischen Betriebe mehr Lehrlinge ausbilden würden, wenn sie dafür ausreichend geeignet und interessierte Jugendliche finden könnten, im Österreichschnitt sind es immerhin 40,4%.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Vgl. <https://www.xing.com/news/insiders/articles/generation-baby-boomer-x-y-z-und-die-arbeitseinstellung-2858203> sowie <https://www.absolventa.de/karriereguide/berufseinsteiger-wissen/xyz-generationen-arbeitsmarkt-ueberblick> sowie [https://de.wikipedia.org/wiki/Generation\\_Z](https://de.wikipedia.org/wiki/Generation_Z) (abgerufen am 25.06.2023)

<sup>17</sup> Lehrlingsstatistik Burgenland [https://www.wko.at/service/b/bildung-lehre/Lehrlingsstatistik\\_Burgenland.html](https://www.wko.at/service/b/bildung-lehre/Lehrlingsstatistik_Burgenland.html) (abgerufen am 20.06.2023)

<sup>18</sup> Vgl. Helmut Dornmayr, Marlis Riepl (2022), Seite 63, 78

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 sind das insbesondere auch die Sozialpartnerorganisationen. Das AMS kann hier vor allem über die BIZen agieren oder über Förderungen gewisser Zielgruppen im Falle einer Lehrausbildung.

## 8 Literaturverzeichnis

Absolventa: Jobs für Absolventen und Berufseinsteiger: Generation XYZ – die komplette Generationen Übersicht

(<https://www.absolventa.de/karriereguide/berufseinsteiger-wissen/xyz-generationen-arbeitsmarkt-ueberblick>)

Helmut Dornmayr, Marlis Riepl, Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel Fachkräftenradar 2022; ibw-Forschungsbericht Nr. 210, Wien 2022

Rainer Eppel, Ulrike Huemer, Helmut Mahringer, Lukas Schmoigl (WIFO): Evaluierung der Effektivität und Effizienz von Qualifizierungsförderungen des Arbeitsmarktservice Österreich; Wien, Mai 2022

Ernest & Young: EY-Studie Beschäftigung und Fachkräftemangel im österreichischen Mittelstand; Befragungsergebnis; Wien, Februar 2023

Thomas Horvath, Peter Huber, Ulrike Huemer, Helmut Mahringer, Philipp Piribauer, Mark Sommer, Stefan Weingärtner: Mittelfristige Beschäftigungsprognose Teilbericht Burgenland Berufliche und sektorale Veränderungen 2021 bis 2028 Endbericht, Wien, Dezember 2022

Lehrlingsstatistik Burgenland, Statistik 2022 ([https://www.wko.at/service/b/bildung-lehre/Lehrlingsstatistik\\_Burgenland.html](https://www.wko.at/service/b/bildung-lehre/Lehrlingsstatistik_Burgenland.html))

Thomas Neier, MSc, MSc, Halliki Kreinin, PhD, Sophia Heyne, MSc, Elisabeth Laa, BSc, BA, Katharina Bohnenberger, MSc: Sozial-ökologische Arbeitsmarktpolitik Fördermaßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich, Wien 2022

Systemcert: Zertifizierbare Kompetenzen

<https://www.systemcert.at/de/zertifizierung/personenzertifizierung/kompetenz.html>

Wikipedia - die freie Enzyklopädie: Generation Z

([https://de.wikipedia.org/wiki/Generation\\_Z](https://de.wikipedia.org/wiki/Generation_Z))

WKO Fachkräftenradar

(<https://wko.at/statistik/fachkraefte/themen/stellenandrang.html>)

Wolfgang Wöhl, Petra Ziegler: Arbeitsmarktaussichten für die 15 Berufsbereiche im AMS-Berufslexikon - Update März 2023

Xing Generation Baby Boomer, X, Y, Z und die Arbeitseinstellung

(<https://www.xing.com/news/insiders/articles/generation-baby-boomer-x-y-z-und-die-arbeitseinstellung-2858203>)