# Begleitende Evaluierung der „beat&win“-Maßnahme für Jugendliche


Projektleitung: Mag.ª Karin Steiner

Projektmitarbeit: Mag.ª Andrea Poschalko
Martin Stark

einwanggasse 12 / top 5
1140 wien
T 43 - 1 - 522 48 73
F 43 - 1 - 522 48 73 77
www.abif.at
office@abif.at
ZVR-Nummer: 933 23 20 46


Wien, 25.03.2012

Auftraggeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung, und Berufsinformation in Kooperation mit BBRZ Wien

# 1 Inhalt

1 Inhalt ..... 2
2 Einleitung ..... 4
2.1 Evaluationsdesign und Methodik der Evaluation ..... 5
2.1.1 Kompetenz-Assessment-Center mit den TeilnehmerInnen ..... 5
2.1.2 ExpertInneninterviews mit Projektleitung und Schlüsselkräften ..... 6
2.1.3 Quantitative und qualitative Befragung der Jugendlichen ..... 6
2.1.4 Befragung der Ausbildungsbetriebe ..... 6
2.1.5 Dokumentation des TeilnehmerInnenverbleibs nach Maßnahmenende 7
2.1.6 Vergleich von beat&win mit ähnlichen Maßnahmen ..... 7
3 Maßnahmenbeschreibung beat&win ..... 8
3.1 Kurzbeschreibung der Organisation ..... 8
3.2 Kurzbeschreibung der Maßnahme ..... 8
3.3 Zielsetzung der Maßnahme ..... 9
3.4 Zielgruppe ..... 9
3.5 Zugang ..... 9
3.6 Dauer der Maßnahme ..... 10
3.7 Ausbildungsberufe ..... 10
3.8 Abschlüsse ..... 10
3.9 Dropout und Vermittlungsquote ..... 11
4 Darstellung vergleichbarer Maßnahmen ..... 12
4.1 Die Integrative Berufsausbildung (IBA) bei Wien Work ..... 14
4.1.1 Kurzbeschreibung der Organisation ..... 14
4.1.2 Kurzbeschreibung der Maßnahme ..... 14
4.1.3 Zielsetzung der Maßnahme ..... 15
4.1.4 Zielgruppe ..... 15
4.1.5 Zugang ..... 15
4.1.6 Dauer der Maßnahme: ..... 16
4.1.7 Ausbildungsberufe ..... 16
4.1.8 Abschlüsse ..... 16
4.1.9 Dropout während der Maßnahme ..... 16
4.1.10 Vermittlungsquote erster Arbeitsmarkt ..... 17
4.2 Das Projekt LEHRE bei pro mente: kinder jugend familie, Kärnten ..... 17
4.2.1 Kurzbeschreibung des Trägers ..... 17
4.2.2 Kurzbeschreibung der Maßnahme ..... 18
4.2.3 Zielsetzung der Maßnahme ..... 18
4.2.4 Zielgruppe ..... 18
4.2.5 Zugang ..... 19

4.2.6 Dauer der Maßnahme ....19
4.2.7 Ausbildungsberufe ....19
4.2.8 Abschlüsse ....19
4.2.9 Dropout während der Maßnahme ....19
4.2.10 Vermittlungsquote erster Arbeitsmarkt ....20
4.3 Die FacharbeiterInnenintensivausbildung „Informationstechnologie – Technik“ (FIA) im Burgenländischen Schulungszentrum (BUZ) ....20
4.3.1 Kurzbeschreibung der Organisation ....20
4.3.2 Kurzbeschreibung der Maßnahme ....20
4.3.3 Zielsetzung der Maßnahme ....21
4.3.4 Zielgruppe ....21
4.3.5 Zugang ....21
4.3.6 Dauer der Maßnahme ....21
4.3.7 Abschlüsse ....21
4.3.8 Dropout während der Maßnahme ....22
4.3.9 Vermittlungsquote erster Arbeitsmarkt ....22
5 Erfahrungen der Schlüsselkräfte ....23
6 Erfahrungen der TeilnehmerInnen ....27
7 Kompetenz-Profil der TeilnehmerInnen ....40
7.1 Interaktive Kompetenzen in der Gruppe ....41
7.2 Kompetenzen in der Selbstpräsentation ....43
8 Perspektive der Praktikumsbetriebe ....51
8.1 Beschreibung der Praktikumsbetriebe ....51
8.2 Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen den Praktikumsbetrieben und dem BBRZ ....53
8.3 Bewertung der PraktikantInnen durch die Praktikumsbetriebe ....56
9 Resilienzfaktoren ....61
10 Zusammenfassung ....61
11 Anhang ....63
11.1 Erhebungsinstrumente ....63
11.1.1 AC am Beginn der Maßnahme ....63
11.1.2 AC am Ende der Maßnahme ....69
11.1.3 TeilnehmerInnenbefragung (quantitativ) ....75
11.1.4 TeilnehmerInnenbefragung (qualitativ) ....81
11.1.5 Befragung der Praktikumsbetriebe ....83
11.1.6 Befragung der Schlüsselkräfte ....87
11.2 Tabellenband zur TeilnehmerInnenbefragung ....89
11.3 Tabellenband zur Betriebsbefragung ....95

# 2 Einleitung

Am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen und insbesondere Jugendliche mit persönlichen Vermittlungshindernissen benötigen oftmals besondere Unterstützung bei der Integration in das Erwerbsleben. Qualifizierung bzw. der Erwerb eines beruflichen Bildungsabschlusses ist dabei ein Schlüssel für eine erfolgreiche Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Ein Anliegen der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist es daher, für diese Personengruppe die Chancen auf beruflichen Erfolg durch geeignete Unterstützungsangebote zu erhöhen.

Mit September 2009 startete beim Schulungsträger BBRZ (Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum) die vom AMS (Arbeitsmarktservice) finanzierte und arbeitsplatznahe Ausbildung „beat&win“.

beat&win bietet Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit sozialen sowie psychischen und/oder physischen gesundheitlichen Problemen die Möglichkeit einer verkürzten Lehrausbildung im technischen oder kaufmännischen Bereich.

Tabelle 1 zeigt den Anteil jener TeilnehmerInnen, die laut Selbstauskunft unter physischen, psychischen oder unter beiden Arten von Beeinträchtigung leiden.

**Tabelle 1 Art der Beeinträchtigung**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | physisch | 15 | 62,5 | 62,5 | 62,5 |
| | psychisch | 5 | 20,8 | 20,8 | 83,3 |
| | beides | 4 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 24 | 100,0 | 100,0 | |

Quelle: abif, 2011; N=24 TeilnehmerInnen.

Zusätzlich erhalten die TeilnehmerInnen während der gesamten Ausbildungszeit entsprechend ihrer Bedürfnisse individuelle Betreuung und Begleitung durch geschulte Fachkräfte. Ziel der Maßnahme ist die praxisnahe Vorbereitung der TeilnehmerInnen auf die Lehrabschlussprüfung.

Das Berufliche Bildungs- und Rehabilitationszentrum (BBRZ) und das AMS Österreich beauftragten *abif – analyse, beratung und interdisziplinäre forschung* mit der Evaluierung der Maßnahme.

Da beat&win ein erstmals durchgeführtes Pilotprojekt ist, verfolgt die Evaluierung verschiedene Zielsetzungen: Einerseits sollen Stärken und Schwächen der Maßnahme selbst aufgezeigt werden, andererseits sollen jedoch auch Benchmarks identifiziert und überprüft werden, die für die Beurteilung von Wirkung und Nachhaltigkeit solcher Maßnahmen herangezogen werden können. Diesbezügliche Fragestellungen lauten beispielsweise:

- Welche Fähigkeiten und Kompetenzen konnten die Jugendlichen durch die Maßnahme erwerben und weiterentwickeln?
- Welche Faktoren und Kompetenzen sind für einen erfolgreichen Berufseinstieg relevant?
- Werden im Rahmen der Maßnahme für die Jugendlichen, TrainerInnen und Betriebe zufriedenstellende Lösungen erarbeitet?
- Gelingt die Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu einem „erwünschten“ Ausmaß (Vermittlungsquoten, Dropout)?

## 2.1 Evaluationsdesign und Methodik der Evaluation

Gegenstand der begleitenden Evaluation ist die Wirkung und Nachhaltigkeit des Projekts, die operationelle Umsetzung des Projekts und der Vergleich mit anderen Maßnahmen. Durch die Anwendung sowohl qualitativer als auch quantitativer Methoden der empirischen Sozialforschung verfolgt abif einen ganzheitlich-konstruktivistischen Zugang, in dem die verschiedenen Sichtweisen der beteiligten Personen (Zielgruppe sowie Stakeholder) einbezogen werden können. Jede Person wird somit als „Experte/Expertin“ seines/ihres Systems respektiert.

### 2.1.1 Kompetenz-Assessment-Center mit den TeilnehmerInnen

Im Rahmen der Wirkungsevaluation zur Maßnahme beat&win sollen Kompetenzen identifiziert werden, die sich auf die Arbeitsfähigkeit der TeilnehmerInnen positiv auswirken.

Ein Kompetenz-Assessment-Center mit den TeilnehmerInnen zu Beginn und am Ende der Maßnahme soll Aufschluss darüber geben, in welchem Ausmaß bestimmte Kompetenzen im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme erworben werden konnten. Berücksichtigt werden die sozialen Fähigkeiten, Selbstmanagement und Selbstpräsentation, Selbstreflexionsfähigkeiten sowie die Haltung zur Arbeit und zur Maßnahme. Die Kompetenzen zu Beginn der Maßnahme werden mit den (weiter-)entwickelten Kompetenzen am Ende der Maßnahme verglichen.

An sechs Vor-Ort-Terminen wurden Assessment-Center (AC) durchgeführt. An den ACs zu Beginn der Maßnahme nahmen fünf Gruppen zu je sechs bis acht Jugendlichen teil (insgesamt 32 Personen). Inhaltlich umfasste das Assessment-Center eine Gruppendiskussion zum Thema „Was müssen Jugendliche mitbringen, um einen Arbeitsplatz zu bekommen und diesen auch zu behalten“, die zum Ziel hatte, dass die TeilnehmerInnen gemeinsam die 10 wichtigsten Faktoren erarbeiten und visualisieren. Zudem hielten die Jugendlichen eine kurze Selbstpräsentation anhand dreier vorgegebener Fragestellungen („Beschreiben Sie einen besonderen Erfolg in Ihrem bisherigen Leben, eine Sache, die Sie besonders gut gemacht haben.“; „Beschreiben Sie, welchen Beruf Sie besonders interessant finden und vielleicht erlernen wollen und warum.“; „Beschreiben Sie, was Sie im BBRZ und im Betrieb gerne lernen würden und warum.“).

Zum Ende der Maßnahme fanden drei Vor-Ort-AC-Termine statt, wobei drei Gruppen zu jeweils drei bzw. acht TeilnehmerInnen am AC teilnahmen (insgesamt 14 Personen). Der Grund für die Reduzierung der Gruppen liegt darin, dass es während der Maßnahme zu einem Dropout an TeilnehmerInnen kam, der die Zusammenlegung von Gruppen notwendig machte.

Zum Zweck der Vergleichbarkeit der AC-Ergebnisse wurde der Aufbau des Assessment-Centers beibehalten, lediglich die Aufgabenstellungen wurden adaptiert. Die Aufgabenstellung der Gruppendiskussion lautete in den ACs am Ende der Maßnahme: „Welche 5 Dinge haben mir bei beat&win am besten gefallen, welche 5 Dinge haben mich bei beat&win am meisten gestört?“. In der Kurzpräsentation sollten die TeilnehmerInnen hingegen ihre persönliche Entwicklung, Höhen und Tiefen während der Maßnahme sowie Bewältigungsstrategien für die erwähnten Tiefen beschreiben. Die Ergebnisse werden in Kapitel 7 dargestellt.

### 2.1.2 ExpertInneninterviews mit der Projektleitung und den Schlüsselkräften

Die qualitative Befragung von ExpertInnen liefert vor allem Erkenntnisse über die Prozesse und den Ablauf der Maßnahme (Implementationsevaluation). Die Perspektive der projektimplementierenden Personen erlaubt die Einsicht in die für das Team relevanten Fragestellungen und liefert Hinweise für die Weiterentwicklung der Maßnahmen. Aber auch mögliche nichtintendierte Wirkungen (positive und negative) können durch die ExpertInnengespräche identifiziert werden (Wirkungsevaluation).

Die insgesamt vier Interviews mit der Projektleitung und den Schlüsselarbeitskräften sind abgeschlossen. Die Ergebnisse der Befragung finden sich in Kapitel 5.

### 2.1.3 Quantitative und qualitative Befragung der Jugendlichen

Eine quantitative Befragung der teilnehmenden Jugendlichen am Ende der Maßnahme dient einerseits der Wirkungsanalyse; so können die TeilnehmerInnen beispielsweise die eigene Lernerfahrung beurteilen, aber auch ihre Zukunftsperspektiven einschätzen. Andererseits ermöglicht die Fragebogenerhebung auch die Beurteilung der operationellen Umsetzung aus Sicht der Jugendlichen (z.B. Zufriedenheit mit der Maßnahme). An der quantitativen Fragebogenerhebung nahmen 24 Jugendliche teil.

Auch die qualitativen Interviews mit sechs TeilnehmerInnen beleuchten die operationelle Umsetzung von beat&win aus der Sicht der Jugendlichen am Ende der Maßnahme. Die Interviews ermöglichen jedoch eine weit offenere Reflexion über Erfahrungen und Einschätzungen der Maßnahme und sollen zur Verdichtung der Ergebnisse, die aus der quantitativen Befragung gewonnen wurden, beitragen. Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgte nach Resilienz.

Resilienz ist die Fähigkeit, Krisen durch Rückgriff auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen zu meistern und als Anlass für Entwicklungen zu nutzen. Die qualitativen Interviews sollen Rückschlüsse auf die Faktoren für die Resilienz bei den Jugendlichen liefern. Die Analyse der Interviews trägt dazu bei, Faktoren zu identifizieren, die entweder den erfolgreichen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt nach Maßnahmenende ermöglichen oder die Hemmnisse für den Berufseinstieg darstellen bzw. unter Umständen sogar zum Maßnahmenabbruch führen. Die Ergebnisse dienen dazu, diese Risikogruppe in der zukünftigen Projektumsetzung besonders zu berücksichtigen.

Je zwei bereits in den Arbeitsmarkt Integrierte, zwei MaßnahmenabsolventInnen und zwei Dropouts wurden interviewt (insgesamt sechs Personen). Die Ergebnisse der TeilnehmerInnenbefragung werden in Kapitel 6 erläutert.

### 2.1.4 Befragung der Ausbildungsbetriebe

Die Ausbildungsbetriebe sollen die Ausbildungsinhalte im Rahmen des theoretischen Ausbildungsplans aktiv mitgestalten. Damit soll garantiert sein, dass die theoretischen Inhalte auch in der Praxis umgesetzt und erprobt werden. Die Erhebung basiert auf halbstrukturierten Telefoninterviews, die mit rund einem Viertel der Ausbildungsbetriebe durchgeführt wurden. Die Analyse der erhobenen quantitativen Daten sollte zeigen, ob die Umsetzung der Maßnahme gelingt und die gewünschten Wirkungen zeigt. Die Lehrbeauftragten in den Betrieben sollten die

Kompetenzentwicklung der Jugendlichen über die 15 Monate der Ausbildung beurteilen.

In der Betriebsbefragung konnten 27 Unternehmen erreicht werden. Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt in Kapitel 8.

### 2.1.5 Dokumentation des TeilnehmerInnenverbleibs nach Maßnahmenende (inkl. Dropouts)

Um den Maßnahmenerfolg auch hinsichtlich des Arbeitsmarkterfolgs abzubilden, ist es notwendig, den Verbleib der TeilnehmerInnen nach Maßnahmenende zu dokumentieren. Erhoben wird einerseits die Dropout-Quote sowie die Vermittlungsrate nach Abschluss des beat&win-Projekts, und andererseits wird der Verbleibsstatus (arbeitslos, in Schulung, in Arbeit) zu zwei Zeitpunkten (3 Monate, 1 Jahr nach Maßnahmenende) dokumentiert. Die Dropout-Quote wird in Kapitel 3.9 dargestellt. Da die Daten zum Verbleib der TeilnehmerInnen nach Maßnahmenende zum Zeitpunkt der Abgabe des Endberichts noch nicht vorlagen erfolgt die Dokumentation des TeilnehmerInnenverbleibs im Endbericht mit Post-Evaluierung.

### 2.1.6 Vergleich von beat&win mit ähnlichen Maßnahmen

Um mögliche Stärken und Schwächen von beat&win zu ermitteln, wird ergänzend ein Vergleich mit anderen ähnlichen Ausbildungsmaßnahmen vorgenommen. Neben den Maßnahmendesigns bzw. Projektbeschreibungen werden die Zielsetzungen, Zielgruppen und die Kriterien für arbeitsmarktpolitischen Erfolg (z.B. Dropout-Quote und Vermittlungsquote) gegenübergestellt, um gegebenenfalls Anregungen und Verbesserungsmöglichkeiten identifizieren zu können. Eine Gegenüberstellung dreier vergleichbarer Maßnahmen erfolgt in Kapitel 4.

# 3 Maßnahmenbeschreibung beat&win

## 3.1 Kurzbeschreibung der Organisation

Das seit 1975 bestehende berufliche Bildungs- und Rehabilitationszentrum (BBRZ) bezeichnet sich selbst als „DIE“[1] Institution zur Erfüllung des gesetzlichen Rehabilitationsauftrages der öffentlichen Körperschaften und der Selbstverwaltungsträger. Seit 2003 ist das BBRZ in drei Organisationseinheiten untergliedert, in das BBRZ Österreich, die BBRZ REHA GmbH und die Jugend am Werk GmbH. Die Aufgaben der für die Durchführung der Maßnahme beat&win zuständigen BBRZ Reha GmbH umfassen folgende Bereiche[2]:

- Beratung und Qualifizierung von behinderten Menschen, um deren Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen
- Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen und/oder sozialen Situation der betroffenen Personen und Personengruppen
- Konzeption und Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen für behinderte Menschen
- Errichtung und Betrieb von Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung für jugendliche Menschen mit Behinderung ab dem 15. Lebensjahr
- Maßnahmen der Rehabilitation in beruflicher, medizinischer und sozialer Hinsicht, um behinderte Menschen in bestmöglicher Ausnützung ihrer subjektiven Möglichkeiten in die Arbeitswelt bzw. in die Gesellschaft zu integrieren
- Erstellung von Konzepten zur sozialen Eingliederung von behinderten Menschen
- Kooperation mit Einrichtungen der Vermittlung oder des Personalleasings für Absolventen der beruflichen Rehabilitation
- Entwicklung und Durchführung von Bildungs- und Kooperationsmodellen mit Betrieben für behinderte Menschen
- Zweckdienliche Forschung und Dokumentation
- Beratung von Einzelpersonen sowie von Einrichtungen ähnlicher oder gleicher Zielsetzung
- Beratung und Erbringung von Dienstleistungen an behinderte oder gebrechliche Personen
- Erarbeitung von Planungs- und Aufbauhilfen
- Errichtung einer Sammel- und Informationsstelle für alle Institutionen gleicher oder ähnlicher Zielsetzung
- Maßnahmen die geeignet sind, den Eintritt einer Behinderung zu verhindern
- Führung von (betreuten) Wohnheimen für behinderte Personengruppen
- Internationaler Know-how-Transfer

## 3.2 Kurzbeschreibung der Maßnahme

Die vom AMS Wien finanzierte Maßnahme beat&win bietet Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit gesundheitlichen Problemen die Möglichkeit einer verkürzten Lehrausbildung im technischen oder kaufmännischen Bereich. Zusätzlich erhalten die TeilnehmerInnen während der gesamten Ausbildungszeit entsprechend ihrer Bedürfnisse individuelle Betreuung und Begleitung durch geschulte Fachkräfte.[3]

[1] Leitbild des BBRZ: http://www.bbrz.at/cps/rde/xchg//bbrz/hs_DEU_HTML.xsl/870_DEU_HTML.htm [14.11.2011].
[2] http://www.bbrz.at/cps/rde/xchg//bbrz/hs_DEU_HTML.xsl/462_DEU_HTML.htm [14.11.2011].
[3] Folder für Interessierte: http://www.bbrz.at/static_files_bbrz/files/beatwin_jugend.pdf [14.11.2011].

Vor Beginn der eigentlichen Maßnahme haben TeilnehmerInnen mit psychischen Problemen die Möglichkeit, an der dreimonatigen Stabilisierungsphase „IMBUS“ teilzunehmen. Laut Selbstauskunft leiden 20 % der TeilnehmerInnen unter psychischen Beeinträchtigungen. Rund 17 % der beat&win-TeilnehmerInnen geben zudem an, die Stabilisierungsphase IMBUS absolviert zu haben (vergleiche Tabelle 2).

**Tabelle 2 Teilnahme an der Schulungsmaßnahme IMBUS**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | ja | 4 | 16,7 | 16,7 | 16,7 |
| | nein | 20 | 83,3 | 83,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 24 | 100,0 | 100,0 | |

Quelle: abif, 2011; N=24 TeilnehmerInnen.

Alle TeilnehmerInnen müssen außerdem vor Beginn der Maßnahme eine einmonatige Abklärungsphase durchlaufen. Diese dient der kognitiven Leistungserhebung, der psychologischen Abklärung, der kaufmännischen Erprobung, der EDV-Erprobung, der technischen Erprobung sowie der Einschätzung sozialer Kompetenzen.[4]

Die Ausbildung im Rahmen von beat&win umfasst ein dreimonatiges Grundlagenmodul und eine 15-monatige praxisnahe Ausbildungsphase. Das Grundlagenmodul dient der Ausbildungsplanung und der Basisqualifizierung sowie der Festlegung des Ausbildungsplatzes. Zusätzlich haben die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, ihren Berufswunsch durch Kurzpraktika in den gewählten Ausbildungsbetrieben abzusichern. In der betriebsnahen Ausbildungsphase erhalten sie fachtheoretischen Unterricht im BBRZ und können gleichzeitig die erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten im Rahmen ihres Praktikums in die Praxis umsetzen.[5]

## 3.3 Zielsetzung der Maßnahme

Die Zielsetzung von beat&win ist die praxisnahe Vorbereitung der TeilnehmerInnen auf die Lehrabschlussprüfung.[6]

## 3.4 Zielgruppe

Die Zielgruppe von beat&win sind Jugendliche und junge Erwachsene bis 25 Jahre, die eine physische und/oder psychische Beeinträchtigung haben, beim AMS als erwerbslos gemeldet sind und für die keine Kostenbeteiligung seitens der Sozialversicherungsträger vorliegt.[7]

## 3.5 Zugang

Im Rahmen von beat&win waren vor Beginn der Maßnahme 45 Ausbildungsplätze eingeplant.[8] Insgesamt nahmen jedoch 51 Personen an der Maßnahme teil. Neben

[4] Auskunft Frau Gabriele Hofstadler, Mag.ª (Projektleitung).
[5] Folder für Interessierte: http://www.bbrz.at/static_files_bbrz/files/beatwin_jugend.pdf [14.11.2011].
[6] Vgl. Infoblatt für MitarbeiterInnen, Seite 1.
[7] Vgl. ebenda.
[8] Vgl. http://www.bbrz.at/cps/rde/xchg//bbrz/hs_DEU_HTML.xsl/4379_DEU_HTML.htm [14.11.2011].

der Zugehörigkeit zur Zielgruppe mussten für die Teilnahme an beat&win folgende Voraussetzungen erfüllt sein:[9]

- Zuweisung zum BBRZ durch das AMS: Hierfür müssen die Personen beim AMS als Reha-KlientInnen kodiert sein, d.h., es müssen Befunde oder Verdachtsdiagnosen für eine gesundheitliche Einschränkung vorliegen.

- Feststellung der Schulungsfähigkeit bzw. Eignung für eine Berufsausbildung: Im BBRZ wird im Rahmen eines einwöchigen Reha-Assessments das Ausmaß der gesundheitlichen Einschränkung abgeklärt. Anschließend wird in einer bis zu sieben Wochen dauernden Reha-Planungsphase die Eignung für eine Berufsausbildung festgestellt.

## 3.6 Dauer der Maßnahme

Die Maßnahme umfasst ein dreimonatiges Grundlagenmodul und eine 15-monatige betriebsnahe Ausbildungsphase. Somit beträgt die Dauer der Maßnahme insgesamt 18 Monate.[10]

## 3.7 Ausbildungsberufe

Bei der Berufswahl haben die TeilnehmerInnen grundsätzlich die Möglichkeit, einen Beruf im kaufmännischen oder technischen Bereich zu wählen.[11]

- **Kaufmännischer Bereich:**
  - Bürokaufmann/frau – Schwerpunktsetzungen in den Bereichen Rechtsanwaltskanzlei, Lagerlogistik, medizinische Verwaltung und multimediales Gestalten möglich
  - BuchhalterIn mit SAP
  - Einzelhandelskaufmann/frau

- **Technischer Bereich:**
  - EDV-TechnikerIn
  - ElektronikerIn
  - MechatronikerIn
  - technische/r oder bautechnische/r ZeichnerIn

## 3.8 Abschlüsse

Die TeilnehmerInnen von beat&win absolvieren eine FacharbeiterInnenintensivausbildung mit Lehrabschluss. Die gesetzliche Grundlage für diese Ausbildung findet sich in § 23 Abs. 5 des Berufsausbildungsgesetzes (BAG).[12]

[9] Auskunft Frau Birgit Jakob-Hofrichter, Mag.ª (Projektleitung).
[10] Folder für Interessierte: http://www.bbrz.at/static_files_bbrz/files/beatwin_jugend.pdf [14.11.2011].
[11] Infoblatt für MitarbeiterInnen, Seite 1.
[12] § 23 (5) BAG: „Nach Wahl des Antragstellers hat die nach dem Arbeitsort oder dem Wohnort örtlich zuständige Lehrlingsstelle ausnahmsweise einen Prüfungswerber auch ohne Nachweis der Voraussetzungen gemäß Abs. 1 und Abs. 3 lit. a und b zur Lehrabschlussprüfung zuzulassen, wenn dieser das 18. Lebensjahr vollendet hat und glaubhaft macht, dass er auf eine andere Weise die im betreffenden Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse, beispielsweise durch eine entsprechend lange und einschlägige Anlerntätigkeit oder sonstige praktische Tätigkeit oder durch den Besuch entsprechender Kursveranstaltungen erworben hat;“

## 3.9 Dropout und Vermittlungsquote

Im Rahmen von beat&win verließen etwa 43 % der TeilnehmerInnen vorzeitig die Maßnahme. Von den 29 TeilnehmerInnen, die die Maßnahme nicht vorzeitig beendet haben, schafften alle einen positiven Lehrabschluss.
Die Vermittlungsrate stand zum Zeitpunkt der Abgabe des vorläufigen Endberichts noch nicht fest bzw. können noch keine Aussagen über den weiteren Verbleib der TeilnehmerInnen getroffen werden. Die detaillierte Dokumentation zu diesen Kennwerten wird im Endbericht mit Post-Evaluierung erfolgen.

# 4 Darstellung vergleichbarer Maßnahmen

Nachfolgend erfolgt die Darstellung dreier vergleichbarer Maßnahmen:

- die Integrative Berufsausbildung (IBA) bei Wien Work
- das Projekt LEHRE bei pro mente: kinder jugend familie, Kärnten
- die FacharbeiterInnenintensivausbildung (FIA) „Informationstechnologie – Technik“ im Burgenländischen Schulungszentrum (BUZ)

Diese Maßnahmen haben eines gemeinsam, sie dienen alle der beruflichen Rehabilitation. Berufliche Rehabilitation ist jener Teilprozess des Gesamtbewältigungsprozesses gesundheitlicher Schäden oder Funktionsstörungen, der zum Erhalt oder der (Wieder-)Aufnahme von Erwerbstätigkeit führt. Alle Maßnahmen versuchen, die Aufnahme von Erwerbstätigkeit durch eine Qualifizierung der TeilnehmerInnen zu unterstützen.

Alle Maßnahmen verfolgen daher recht ähnliche Zielsetzungen. Es geht vor allem darum, verschiedenen Personengruppen durch Qualifizierung die Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Unterschiede bestehen allerdings in der Art der Qualifizierung. So sind die FacharbeiterInnenintensivausbildung (FIA) im BUZ und beat&win klar auf einen Lehrabschluss ausgerichtet. Beim Projekt Lehre und der Integrativen Berufsausbildung bei Wien Work stehen auch geringere Qualifizierungen zu Verfügung, die nur abgegrenzte Teile eines bestimmten Berufsbildes umfassen.

Hinsichtlich der Zielgruppen richten sich alle Maßnahmen an Personen, die aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen Vermittlungsprobleme am Arbeitsmarkt haben. Einzig die FacharbeiterInnenintensivausbildung des BUZ wendet sich auch an Menschen ohne gesundheitliche Beeinträchtigung. Die FIA des BUZ ist außerdem die einzige Maßnahme, die nicht speziell auf junge Menschen ausgerichtet ist. Während sich beat&win und die FIA des BUZ bei der Zielgruppendefinition am Qualifizierungsbedarf bzw. auf Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ausrichten, orientieren sich die Maßnahmen IBA und das Projekt Lehre stärker an Definitionen des Behindertenbegriffs. Dementsprechend größer sind zum Teil auch die Beeinträchtigungen der Zielgruppe.

Der Zugang zu den jeweiligen Projekten umfasst neben der Zugehörigkeit zur Zielgruppe in allen Fällen eine Form der Leistungs- bzw. Eignungsabklärung für die zukünftige Qualifizierung. Unterschiede bestehen vor allem in der Intensität der Abklärung. Während bei der FIA des BUZ und beat&win eine zeitlich sehr umfangreiche Abklärungsphase von mehreren Wochen eingeplant ist, ist sie bei der IBA eher kurz gehalten. Besonderheiten weisen diesbezüglich die FIA des BUZ und das Projekt Lehre bei pro mente: kinder jugend familie auf. Bei der FIA (BUZ) zieht sich die Abklärungsphase im Rahmen einer zweimonatigen Probezeit bis in die eigentliche Ausbildung hinein. Ein Abbruch innerhalb dieser zwei Monate zählt beispielsweise auch nicht als Dropout. Das Projekt Lehre ist demgegenüber so konzeptioniert, dass es in ein Kontinuum eingebettet ist, welches aus unterschiedlich ausgerichteten Rehabilitations-und Integrationsmodulen besteht. Je nach Voraussetzungen der TeilnehmerInnen reichen diese Module von tagesstrukturierenden Maßnahmen, über Qualifizierungs- und Ausbildungsmodule bis hin zur arbeitsmarktnahem Transitbeschäftigung.

Ausgehend von den unterschiedlichen Zielgruppen und deren erwarteter Leistungsfähigkeit bestehen auch Unterschiede hinsichtlich der Dauer der Maßnahmen. beat&win sowie die FacharbeiterInnenintensivausbildung im BUZ stellen eine zeitlich verkürzte Lehrausbildung dar. Im Gegensatz dazu handelt es sich bei Wien Work und dem Projekt Lehre von pro mente um im Vergleich zur regulären Lehrausbildung verlängerte, integrative Maßnahmen, wenngleich im Bedarfsfall auch

verschiedene Formen der Teilqualifizierung angeboten werden, die entsprechend weniger Zeit in Anspruch nehmen. Dementsprechend hochschwelliger sind auch die Angebote bei beat&win und beim BUZ.

Bei den zur Auswahl stehenden Ausbildungsberufen gibt es zum Teil sehr große Unterschiede zwischen den Maßnahmen, sowohl was die Anzahl der wählbaren Ausbildungsberufe als auch die Fachgebiete betrifft. Die FIA des BUZ sowie die IBA von Wien Work sind auf technisch-handwerkliche Berufe ausgerichtet. Während beim Projekt Lehre wie auch bei beat&win sowohl handwerklich-technische als auch kaufmännische Ausbildungen zur Wahl stehen. Bei der Anzahl der Ausbildungsberufe gibt es eine große Bandbreite.

Der zusammenfassende Vergleich der Maßnahmen zeigt also viele Ähnlichkeiten aber auch deutliche Unterschiede. Der größte Unterschied besteht in der Dauer und damit auch in den Leistungsanforderungen. Bei der FacharbeiterInnenintensivausbildung wie auch bei beat&win erfolgt eine Verkürzung, bei der Integrativen Berufsausbildung eine Verlängerung der Lehrzeit.

Die Sonderstellung von beat&win ergibt sich dadurch, dass die Maßnahme explizit an Personen gerichtet ist, die aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen Vermittlungsprobleme auf dem ersten Arbeitsmarkt haben. Im Vergleich zu anderen Maßnahmen, die sich speziell an gesundheitlich beeinträchtigte Personen wenden, werden die Ausbildungsanforderungen einer regulären Ausbildung nicht verringert. Die Kombination aus realarbeitsplatznaher Ausbildung, der jugendlichen Zielgruppe und der relativ kurzen Ausbildungsdauer bei gleichzeitiger intensiver Betreuung zeichnen beat&win aus.

Hinsichtlich des Anteils an TeilnehmerInnen, die die jeweilige Maßnahme vorzeitig verlassen (Dropouts), schneidet die FIA des BUZ am besten ab. Verlassen bei Wien Work oder dem Projekt Lehre laut Selbstauskunft rund ein Drittel der TeilnehmerInnen die Maßnahme vorzeitig, so sind es bei der FIA des BUZ nur rund ein Fünftel. Zieht man jene TeilnehmerInnen ab, die im Laufe der Probezeit abbrechen (diese gelten offiziell nicht als Dropout), so sind es überhaupt nur rund 11 %. beat&win verzeichnet mit einer Dropout-Quote von 43 % demgegenüber einen recht hohen frühzeitigen Ausstieg von TeilnehmerInnen. Aufgrund der mitunter unterschiedlichen Zielgruppen ist es allerdings schwierig die Zahl der Dropouts direkt zu vergleichen. Bei der FIA des BUZ ist es jedenfalls so, dass auch Personen ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen zur Zielgruppe gehören. Es ist auch anzunehmen, dass das Modell einer zweimonatigen Probezeit zu einer niedrigeren Dropout-Quote beiträgt. Für die TeilnehmerInnen bietet die Probezeit aber möglicherweise auch den psychologischen Vorteil, dass ein Abbruch innerhalb dieser Zeit weniger als persönliches Versagen wahrgenommen wird, und sie somit zu einer höheren Motivation hinsichtlich zukünftiger Ausbildungsaktivitäten beitragen kann.

Auch bei den Vermittlungsraten zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Projekten. Sind es laut Selbstauskunft bei Wien Work und dem Projekt Lehre 70 % bzw. 80 % der Teilnehmerinnen, die nach der Maßnahme direkt in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden bzw. vermittelt werden konnten, sind es bei der FIA des BUZ nur 32 %. Leider liegen bei den betrachteten Maßnahmen keine Daten über den langfristigen Verbleib der TeilnehmerInnen vor. Die detaillierte Dokumentation dieser Kennwerte für beat&win wird im Endbericht mit Post-Evaluierung erfolgen.

## 4.1 Die Integrative Berufsausbildung (IBA) bei Wien Work[13]

### 4.1.1 Kurzbeschreibung der Organisation

Wien Work integrative Betriebe und AusbildungsgmbH ist *„ein gemeinnütziges Unternehmen der Sozialwirtschaft mit arbeitsmarktpolitischem Auftrag“* und beschäftigt derzeit ca. 600 MitarbeiterInnen und Auszubildende. 70 Prozent dieser MitarbeiterInnen und Auszubildenden sind körper-, sinnes- oder lernbehindert oder waren langzeitarbeitslos.[14]

Gegründet 1981 betreibt Wien Work heute einerseits „Geschützte Werkstätten“ zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Rahmen der Behindertenhilfe, und andererseits werden beeinträchtigte Jugendliche in verschiedenen Berufen ausgebildet. Außerdem ist Wien Work Träger Sozialökonomischer Betriebe für Langzeitbeschäftigungslose. Wien Work ist in Wien an vier Standorten in folgenden Geschäftsfeldern tätig:[15]

- Holz
- Metall
- Copyservice
- Gastronomie
- Renovierung
- Textil
- Textilreinigung
- Facility Service
- Möbeltapezierung
- Dokuscan

### 4.1.2 Kurzbeschreibung der Maßnahme

Im Rahmen der integrativen Berufsausbildung nach § 8b Abs. 1 bzw. Abs. 2 des Berufsausbildungsgesetzes sowie der Eingliederungshilfe nach § 9 des Wiener Behindertengesetzes[16] bietet Wien Work für Jugendliche mit Beeinträchtigungen zwei Möglichkeiten einer qualifizierten Ausbildung an: die verlängerte Lehrzeit (mit Berufsschulbesuch) oder Teilqualifizierungen (ohne verpflichtenden Berufsschulbesuch).[17]

In der sogenannten „Ausbildungskoje“ (Übungsbereich) findet die Grundausbildung statt. Nach der Grundausbildung arbeiten die TeilnehmerInnen in den Produktions- bzw. Dienstleistungsbereichen im Team mit erwachsenen Beschäftigten an realen Kundenaufträgen. In der „Verzahnten Ausbildung“ und über Praktika lernen die TeilnehmerInnen die Betriebspraxis in (Partner-)Unternehmen jenseits des integrativen Betriebes kennen. Die fachtheoretische Ausbildung erfolgt in den regulären Berufsschulen in Integrationsklassen und mit Unterstützung der FörderlehrerInnen. Die TeilnehmerInnen werden außerdem während der gesamten Ausbildungszeit durch SozialarbeiterInnen begleitet. OutplacerInnen kümmern sich gemeinsam mit den Jugendlichen um Praktikumsplätze und unterstützen die TeilnehmerInnen am Ende

[13] Falls nicht explizit angegeben, beruhen die Angaben auf den weiter unten genannten Quellen.
[14] http://www.wienwork.at/%C3%BCber_uns.aspx [23.11.2011].
[15] Vgl. ebenda.
[16] § 9 WBHG: „(1) Die Hilfe zur beruflichen Eingliederung wird gewährt für 1. die Berufsausbildung, das Arbeitstraining, die Um- und Nachschulung in Schulen, Betrieben, Werkstätten oder ähnlichen Einrichtungen, 2. die Erlangung eines Arbeitsplatzes, nötigenfalls die Erprobung auf einem Arbeitsplatz. […].“
[17] Vgl. Koordinationsstelle Jugend-Bildung-Beschäftigung: Informationsblatt für MultiplikatorInnen. Integrative Berufsausbildung bei Wien Work.

der Ausbildung bei der Jobsuche. Das Ausbildungsteam bei Wien Work setzt sich also aus geschulten AusbildnerInnen, SozialarbeiterInnen, FörderlehrerInnen und OutplacerInnen zusammen. Darüber hinaus finden fachbezogene Exkursionen und erlebnispädagogische Wochen statt.[18]

Die Ausbildung beginnt jeweils im September, fallweise ist auch ein Quereinstieg möglich.[19]

### 4.1.3 Zielsetzung der Maßnahme

Ziel der Integrativen Berufsausbildung ist es, die Integrationschancen von benachteiligten oder behinderten Jugendlichen in den Arbeitsmarkt zu erhöhen (vgl. § 8b BAG). Das Hauptaugenmerk bei Wien Work liegt auf der Vermittlungsfähigkeit in den ersten Arbeitsmarkt.

### 4.1.4 Zielgruppe

Jugendliche von 15 bis ca. 20 Jahren (fallweise auch älter), auf die § 8b Abs. 4 des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) und § 9 des Wiener Behindertengesetzes (Eingliederungshilfe) zutrifft. Zu den Beeinträchtigungen zählen: Chronische Krankheiten, körperliche Beeinträchtigungen, Lern- und Teilleistungsschwächen, Sprach- oder Hörbehinderung oder sozial-emotionale Beeinträchtigungen.[20]

Der größte Teil der TeilnehmerInnen ist von „Lernbehinderungen“ betroffen. Körperliche Behinderungen sind aufgrund der überwiegend handwerklich-technischen Ausrichtung der Ausbildungsberufe eher selten. Im Umgang mit Hörbehinderungen verfügt Wien Work hingegen über gute Erfahrungswerte. Jugendliche mit psychischen Beeinträchtigungen zählen nicht zur Zielgruppe bei Wien Work.[21]

### 4.1.5 Zugang

- Beendigung der Schulpflicht
- Durchlaufen des Bewerbungsverfahrens
- Zustimmung des Arbeitsmarktservices (AMS)
- Empfehlung einer Clearingstelle
- Bewilligung des Fonds Soziales Wien (FWS)[22]

Pro Jahr werden etwa 40 bis 50 TeilnehmerInnen aufgenommen, wobei sich ca. 150 Jugendliche bewerben. Es bewerben sich also etwa dreimal so viele Jugendliche, wie aufgenommen werden können.[23]

Zur Eignungs- und Fähigkeitsermittlung findet ein Bewerbungsverfahren statt, das sich aus einem Anamnesegespräch (Aufnahmegespräch) und einem praktischen Einstiegstest (Praxistag) zusammensetzt. Der Praxistag dient nicht nur zur Einschätzung der Eignung der TeilnehmerInnen, sondern bietet den BewerberInnen

[18] Vgl. Artikel für Wienbuch: Wien Work – eine Einrichtung zur beruflichen Qualifizierung für Jugendliche mit Behinderungen/Beeinträchtigungen, Seite 6ff. (noch unveröffentlicht).
[19] Vgl. Koordinationsstelle Jugend-Bildung-Beschäftigung: Informationsblatt für MultiplikatorInnen. Integrative Berufsausbildung bei Wien Work.
[20] Vgl. Artikel für Wienbuch: Wien Work – eine Einrichtung zur beruflichen Qualifizierung für Jugendliche mit Behinderungen/Beeinträchtigungen, Seite 5 (noch unveröffentlicht).
[21] Auskunft Herr Johannes Müllner, DSA (pädagogische Leitung).
[22] Vgl. Koordinationsstelle Jugend-Bildung-Beschäftigung: Informationsblatt für MultiplikatorInnen. Integrative Berufsausbildung bei Wien Work.
[23] Auskunft Herr Johannes Müllner, DSA (pädagogische Leitung).

auch die Gelegenheit, in verschiedene Berufe „hineinzuschnuppern“. Daher empfiehlt Wien Work Jugendlichen, die sich hinsichtlich ihrer Berufswahl noch unsicher sind, zwei oder drei Bereiche auszuprobieren.[24]

### 4.1.6 Dauer der Maßnahme:[25]

1. *Verlängerte Lehrausbildung*: Verlängerung der regulären Lehrzeit (3 Jahre) um 1 bis 2 Jahre.
2. *Teilqualifizierung*: Die Ausbildungsdauer beträgt bis zu drei Jahre.

### 4.1.7 Ausbildungsberufe[26]:

1. MetalltechnikerIn, MetallbearbeitungstechnikerIn (auslaufend)[27]
2. MalerIn und AnstreicherIn
3. Platten- und FliesenlegerIn
4. MaurerIn
5. Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerIn
6. LandschaftsgärtnerIn
7. Restaurantfachmann/frau (KellnerIn)
8. Koch/Köchin
9. TischlerIn
10. TextilreinigerIn

Die Berufe MaurerIn, FliesenlegerIn und LandschaftsgärtnerIn wurden neu aufgenommen, die ersten AbgängerInnen wird es heuer (2011) geben. Kaufmännische Berufe (z.B. Einzelhandelskaufmann) werden nicht angeboten, da kein entsprechendes Geschäftsfeld bei Wien Work zur Verfügung steht.[28]

### 4.1.8 Abschlüsse[29]

1. *Verlängerte Lehrausbildung*: Reguläre Lehrabschlussprüfung
2. *Teilqualifizierung*: Nur bestimmte Teile des Berufsbildes werden erfüllt. Die Abschlussprüfung wird in Form einer Arbeitsprobe abgelegt.

### 4.1.9 Dropout während der Maßnahme

Im Rahmen der Integrativen Berufsausbildung bei Wien Work verlassen im Laufe der Ausbildungsjahre etwa ein Drittel der TeilnehmerInnen vorzeitig die Maßnahme,

[24] Auskunft Herr Johannes Müllner, DSA (pädagogische Leitung).
[25] Vgl. Folder Integrative Berufsausbildung April 2011: http://www.wienwork.at/DownloadHandler.ashx?pg=23a23714-336b-4db3-a902-d9d635e7b724&section=590cf8df-3cc4-4143-8a13-eceaa6335644&file=Integrative+Berufsausbildung+neu+04_11.pdf [14.11.2011].
[26] Vgl. ebenda.
[27] Die Ausbildung zur MetalltechnikerIn bzw. MetallbearbeitungstechnikerIn ist auslaufend, da sich gezeigt hat, dass dieser Lehrberuf zumeist zu hohe Anforderungen an die TeilnehmerInnen stellt (z.B. Genauigkeit). Der Entscheidung für das Auflassen des Ausbildungsbereiches liegt auch die Überlegung zugrunde, vor allem in solchen Berufen auszubilden, die vor Ort auszuführen sind, d.h., in denen eine Abwanderung in Billiglohnländer nicht gegeben ist.
[28] Auskunft Herr Johannes Müllner, DSA (pädagogische Leitung).
[29] Vgl. Folder Integrative Berufsausbildung April 2011: http://www.wienwork.at/DownloadHandler.ashx?pg=23a23714-336b-4db3-a902-d9d635e7b724&section=590cf8df-3cc4-4143-8a13-eceaa6335644&file=Integrative+Berufsausbildung+neu+04_11.pdf [14.11.2011].

wobei diese Dropouts überwiegend im ersten Halbjahr stattfinden. Gründe für den Ausstieg sind hauptsächlich disziplinäre Auffälligkeiten, falsche Berufswahl oder es kristallisiert sich heraus, dass trotz Aufnahmeverfahren der Lehrabschluss aufgrund der Beeinträchtigung(en) unerreichbar erscheint. In diesem Fall bedarf es eventuell noch vorbereitender Maßnahmen, oder aber es kann eine Teilqualifizierung angestrebt werden.[30]

### 4.1.10 Vermittlungsquote erster Arbeitsmarkt

Pro Jahrgang hat Wien Work rund 30 AbgängerInnen (AbsolventInnen), die zu etwa 70 % in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können. Die Erfolgsquote liegt daher bei gut zwei Drittel der AbsolventInnen. Allerdings gibt es keine Evaluierungsdaten über die Nachhaltigkeit der Maßnahme bzw. über den weiteren Verbleib/Werdegang der bei Wien Work ausgebildeten AbsolventInnen. Vermittlungshemmnisse sind vor allem im Sozialverhalten und in der Motivation der TeilnehmerInnen zu suchen, aber auch strukturelle Schwierigkeiten, wie etwa die Wirtschaftskrise, sind bei Wien Work zu spüren.[31]

## 4.2 Das Projekt LEHRE bei pro mente: kinder jugend familie, Kärnten[32]

### 4.2.1 Kurzbeschreibung des Trägers

Der Verein pro mente: kinder jugend familie in Kärnten widmet sich seit 1996[33] der psychischen und sozialen Gesundheit von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen und betreibt fünf Fachbereiche, wobei jeder Fachbereich spezifische Einrichtungen und Projekte umfasst. Die Fachbereiche gliedern sich in:

- Prävention
- Krisenintervention
- Soziotherapie
- Ambulanz
- Rehabilitation

Im Bereich der beruflichen Rehabilitation wurde ein berufsrehabilitatives Kontinuum etabliert, welches „*aus inhaltlich, methodisch und zielbezogen unterschiedlich ausgerichteten Rehabilitations-und Integrationsmodulen*“ besteht und beginnend mit tagesstrukturierenden Maßnahmen (SALUTO), über Qualifizierungs- und Ausbildungsmodule (WORKS, LEHRE) bis hin zu arbeitsmarktnahem „TRAINING ON THE JOB“ (Transitbeschäftigung) reicht, und „*den Übergang von der klinischen Versorgung zum allgemeinen Arbeitsmarkt in bewältigbare Etappen gliedern soll*“[34].

[30] Auskunft Herr Johannes Müllner, DSA (pädagogische Leitung).
[31] Ebenda.
[32] Falls nicht explizit angegeben, beruhen die Angaben auf den weiter unten genannten Quellen.
[33] „1996 wurden die jugendspezifischen Tätigkeitsfelder von pro mente Kärnten (Gesellschaft für psychische Gesundheit), im eigenständigen Verein pro mente jugend zusammengefasst“ (http://www.promente-jugend.at).
[34] Spiel, G./Petscharnig, J. (2006): Rehabilitation in der Kinder- und Jugendpsychiatrie am Beispiel der beruflichen Integration von Jugendlichen. Neuropsychiatrie 20, Seite 118–126, Seite 118.

### 4.2.2 Kurzbeschreibung der Maßnahme

Im Angebotsspektrum des Bereichs Rehabilitation bzw. des berufsrehabilitativen Kontinuums stellt das Projekt LEHRE ein spezifischeres Modul[35] dar. Es stehen insgesamt 14 Lehrplätze[36] zur Verfügung, die je nach den persönlichen Voraussetzungen der TeilnehmerInnen als reguläre Lehre (nach § 1 BAG) oder als Integrative Berufsausbildung (nach § 8b BAG) angeboten werden können[37] und laufend nachbesetzt werden.

Inhaltlich erfolgt die Ausbildung nach den Ausbildungsvorschriften des jeweiligen Lehrberufs. Für die fachtheoretische Ausbildung im Rahmen der Berufsschule erhalten die Lehrlinge Lernunterstützung sowie zusätzliche Lernförderung zur Prüfungsvorbereitung (Lehrabschluss- oder andere Abschlussprüfungen). Darüber hinaus wird den TeilnehmerInnen während der Lehrausbildung sozialpädagogische Unterstützung geboten.[38]

Zudem besteht auch die Möglichkeit, abgebrochene Lehrausbildungen weiterzuführen, und für Jugendliche, die ihre Lehrzeit bereits abgeschlossen haben, wird außerdem eine spezielle Förderung und Lernunterstützung für die Lehrabschlussprüfung im theoretischen wie auch praktischen Bereich angeboten.[39]

### 4.2.3 Zielsetzung der Maßnahme[40]

Definierte Ziele des Projekts LEHRE bei pro mente jugend sind:

- Psychische und persönliche Stabilisierung
- Verbesserung schulischer Fertigkeiten
- Berufsschulabschluss
- Verbesserung fachlicher Fertigkeiten
- Lehrabschluss
- Vermittlung eines Arbeitsplatzes

### 4.2.4 Zielgruppe

Jugendliche ab 15 Jahren (bis 24 Jahre) sowie junge Erwachsene, die

- begünstigte Personen im Sinne des BEinstG sind oder
- die auf Grund einer oder mehrerer Gesundheitsschädigungen einen Grad der Behinderung von mindestens 50 % aufweisen und die wegen der Art und Schwere der Behinderung zur Aufnahme oder Weiterführung einer Ausbildung oder zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt noch nicht geeignet, aber rehabilitationsfähig sind;
- deren wirtschaftlich verwertbare Leistungsfähigkeit ein Ausmaß erreicht, das nach Abschluss der Vorbereitung voraussichtlich die Hälfte der Produktivität einer Normalarbeitskraft in gleicher Beschäftigung erwarten lässt;
- deren Gemeinschaftsfähigkeit erprobt ist und die weitgehend unabhängig von Pflege sind;

[35] Das Projekt LEHRE schließt an das Basismodul WORKS an und kann daher auch weiterführend in Anspruch genommen werden.
[36] Auskunft Herr Mag. Joachim Petscharnig, MBA (Fachbereichsleiter Rehabilitation).
[37] Vgl. Projekt Lehre: Umsetzungskonzept 2008, Seite 6.
[38] Vgl. ebenda, Seite 8.
[39] Vgl. ebenda, Seite 10.
[40] Vgl. pro mente Jahresbericht 2009, Seite 53.

- die lernbehindert sind oder soziale bzw. emotionale Beeinträchtigungen aufweisen

Die physische und psychische Eignung wird mittels entsprechender Eignungsdiagnostik erhoben. Zum bunten Bild der Beeinträchtigungen zählen soziale oder emotionale Handicaps bzw. Lernbeeinträchtigungen genauso wie körperliche Beeinträchtigungen oder die verminderte Belastbarkeit nach psychischen Erkrankungen.

### 4.2.5 Zugang[41]

Die Aufnahme setzt die Zugehörigkeit zur Zielgruppe voraus. Zur Feststellung der Eignung findet ein persönliches Vorstellungsgespräch unter Berücksichtigung des bisherigen Entwicklungsverlaufs statt, aus dem die klinisch-psychologische Einschätzung abgeleitet wird. Zusätzlich erfolgt eine ergänzende Befundung durch die Miniambulatorien von pro mente: kinder jugend familie.

### 4.2.6 Dauer der Maßnahme

- *Regelteilnahme laut § 1 BAG:* Die maximale Ausbildungsdauer umfasst die reguläre Lehrzeit von drei Jahren.
- *Integrative Lehrausbildung nach § 8b Abs. 1 BAG:* Verlängerung der regulären Lehrzeit um ein bis maximal zwei Jahre.
- *Teilqualifizierung nach § 8b Abs. 2 BAG:* Ein Jahr bis maximal drei Jahre (reguläre Lehrzeit).

### 4.2.7 Ausbildungsberufe[42]

- *Standort Klagenfurt*: Metalltechnik/Metallbearbeitungstechnik bzw. Bürokauffrau/mann
- *Standort Villach*: Koch/Köchin, FriseurIn bzw. Bürokauffrau/mann

### 4.2.8 Abschlüsse[43]

1. *Regelteilnahme laut § 1 BAG:* Reguläre Lehrabschlussprüfung.
2. *Integrative Lehrausbildung nach § 8b Abs. 1 BAG:* Reguläre Lehrabschlussprüfung.
3. *Teilqualifizierung nach § 8b Abs. 2 BAG*: Nur bestimmte im Wirtschaftsleben verwertbare Teile des Berufsbildes werden erfüllt.

### 4.2.9 Dropout während der Maßnahme

Etwa ein Drittel der begonnenen Lehren werden nicht beendet. Außerdem werden häufig begonnene Lehren durch Schwangerschaft, Mutterschutz und Karenz unterbrochen und danach fortgesetzt.[44]

[41] Vgl. Projekt Lehre: Umsetzungskonzept 2008, Seite 7.
[42] Vgl. ebenda, Seite 5f.
[43] Vgl. ebenda, Seite 6.
[44] Auskunft Herr Mag. Joachim Petscharnig, MBA (Fachbereichsleiter Rehabilitation).

### 4.2.10 Vermittlungsquote erster Arbeitsmarkt

Etwa die Hälfte der TeilnehmerInnen, die die Lehrausbildung erfolgreich bewältigt haben, können sofort nach Ende der Behaltefrist in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden.[45]

## 4.3 Die FacharbeiterInnenintensivausbildung „Informationstechnologie – Technik“ (FIA) im Burgenländischen Schulungszentrum (BUZ)

### 4.3.1 Kurzbeschreibung der Organisation

Das im Jahr 1973 gegründete Burgenländische Schulungszentrum ist ein gemeinnütziger Verein, der überwiegend Maßnahmen für das Arbeitsmarktservice (AMS) anbietet. Dabei ist die erklärte Zielsetzung des BUZ, *„Angebote zu entwickeln und umzusetzen, die dem aktuellen Bedarf der burgenländischen Wirtschaft und vorhersehbaren Trends am Arbeitsmarkt Rechnung tragen“,* um einen *„wesentlichen Beitrag zur Bereitstellung gut qualifizierter Arbeitskräfte und zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit“*[46] zu leisten.

Das Angebotsspektrum des BUZ reicht von der Leitung eines Sozialökonomischen Betriebes für Langzeitarbeitslose Menschen über FacharbeiterInnenintensivausbildungen (FIA), Integrative Berufsausbildungen (IBA), die „Anlehre“ für Menschen mit Behinderung bis hin zu vielfältigen Weiterbildungsmaßnahmen, Berufsinformationsleistungen und Bewerbungstrainings. Dabei werden die Bereiche EDV, Elektrotechnik, Metalltechnik und Tourismus[47] abgedeckt. Für die verschiedenen Ausbildungsbereiche stehen eigene Lehrwerkstätten zur Verfügung. Dem BUZ ist außerdem ein Wohnheim angeschlossen, das bei Bedarf von auswärtigen KursteilnehmerInnen in Anspruch genommen werden kann.

### 4.3.2 Kurzbeschreibung der Maßnahme

Für den vorliegenden Maßnahmenvergleich wird die FacharbeiterInnenintensivausbildung (FIA) herangezogen, wobei die FIA „Informationstechnologie – Technik“ beispielhaft ausgewählt wurde. Neben der FacharbeiterInnenintensivausbildung EDV-Technik werden im BUZ auch MetallfacharbeiterInnen, ElektrofacharbeiterInnen und MechatronikerInnen ausgebildet.

Die FacharbeiterInnenintensivausbildung[48] „Informationstechnologie – Technik“ dauert in der Regel 54 Wochen, wobei sich die Ausbildung aufgrund nachgewiesener Vorkenntnisse verkürzen kann. Die Ausbildung ist modular organisiert und sieht sowohl eine vierwöchige Betriebspraxis als auch eine spezielle Prüfungsvorbereitungsphase von acht Wochen vor. Die FacharbeiterInnenintensivausbildung schließt mit der Lehrabschlussprüfung (LAP) ab. Die kombinierte fachtheoretische und fachpraktische Ausbildung wird bei Bedarf durch Förderkurse und sozialpädagogische Betreuung unterstützt. Spätestens vier Wochen vor Kursende erfolgt außerdem ein integriertes Bewerbungstraining für die TeilnehmerInnen.

[45] Auskunft Herr Mag. Joachim Petscharnig, MBA (Fachbereichsleiter Rehabilitation).
[46] Leitbild des Burgenländischen Schulungszentrums: www.buz.at [14.11.2011].
[47] Im Rahmen der Integrativen Berufsausbildung.
[48] Rechtliche Grundlage für die FacharbeiterInnenintensivausbildung ist das Berufsausbildungsgesetz (BAG) § 23 (5a).

Aufgrund des modularen Aufbaus der Ausbildung (MAS – Modulares Ausbildungssystem) ist ein Einstieg jederzeit möglich. Flexibilität ist weiterhin in der Zusammenstellung der Kursinhalte möglich. Inhaltlich entspricht die Ausbildung dem Berufsbild Informationstechnologie – Technik.[49]

### 4.3.3 Zielsetzung der Maßnahme

Ziel der FacharbeiterInnenintensivausbildung ist die positive Absolvierung der Lehrabschlussprüfung (FacharbeiterInnenprüfung) am Ende der Ausbildungszeit sowie die erfolgreiche Integration der AbsolventInnen in den ersten Arbeitsmarkt.

### 4.3.4 Zielgruppe

Die Maßnahme richtet sich einerseits an Personen, die über keine Berufsausbildung oder keine auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Berufsausbildung verfügen, und andererseits an Personen, die aus gesundheitlichen Gründen den Beruf wechseln müssen.

### 4.3.5 Zugang

- Vollendung des 18. Lebensjahres spätestens am Tag der Lehrabschlussprüfung
- Bestandener Eignungstest (AMS)
- ECDL (Europäischer Computerführerschein); dieser kann bei Bedarf und im Vorfeld der FacharbeiterInnenintensivausbildung auch im BUZ selbst nachgeholt werden
- Teilnahme am Informationstag (BUZ) inkl. persönlichem Gespräch

Darüber hinaus gilt in allen FIA-Maßnahmen des BUZ eine zweimonatige Probezeit, in der die Motivation und Eignung nochmals überprüft werden können. Auch die MaßnahmenteilnehmerInnen haben in dieser Zeit die Gelegenheit, ihre beruflichen Vorstellungen zu überprüfen. Ein Beenden der Maßnahme bleibt in dieser Zeit ohne Folgen und gilt nicht als Dropout.

Pro Jahr werden etwa 12 Personen in der FacharbeiterInnenintensivausbildung „Informationstechnologie – Technik“ ausgebildet.

### 4.3.6 Dauer der Maßnahme

Die FacharbeiterInnenintensivausbildung im Bereich EDV-Technik dauert etwa 54 Wochen.

### 4.3.7 Abschlüsse

- Lehrabschlussprüfung (FacharbeiterInnenprüfung) für den Lehrberuf „Informationstechnologie – Technik“

[49] Siehe Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über die Berufsausbildung in der Informationstechnologie (Informationstechnologie-Ausbildungsordnung).

### 4.3.8 Dropout während der Maßnahme

Seit Bestehen der FIA „Informationstechnologie – Technik“, sprich seit dem Jahr 1999, wurden 302 Personen vom AMS, der PVA, AUVA etc. zugewiesen. 32 (rund 11 %) der TeilnehmerInnen verließen die Maßnahme während der Probezeit, diese Personen gelten jedoch, wie bereits erwähnt, nicht als Dropouts. Dropouts sind somit Personen, die die Maßnahme nach der zweimonatigen Probezeit verlassen, sei es aufgrund von Krankheit, Arbeitsaufnahme, Fehlzeiten oder Ähnlichem. Seit 1999 werden 29 Personen (rund 11 %) als Dropouts verzeichnet.[50]

### 4.3.9 Vermittlungsquote erster Arbeitsmarkt

241 TeilnehmerInnen absolvierten seit dem Jahr 1999 die FIA „Informationstechnologie – Technik“. 212 dieser Personen (rund 88 %) legten erfolgreich die Lehrabschlussprüfung ab.

Im Jahr 2009 lag die Vermittlungsquote (direkt nach Kursende) in den ersten Arbeitsmarkt bei rund 32 %. Aufgrund der Wirtschaftskrise dürfte diese Quote eher gering sein, für 2010 wird eine höhere Quote erwartet. Über die Nachhaltigkeit der Maßnahme bzw. über den weiteren Werdegang der im BUZ ausgebildeten AbsolventInnen liegen keine Evaluierungsdaten vor.[51]

[50] Auskunft Frau Sandra Weissengruber, Bereichsleitung IKT im BUZ.
[51] Auskunft Frau Sandra Weissengruber, Bereichsleitung IKT im BUZ.

# 5 Erfahrungen der Schlüsselkräfte

Befragt wurden die frühere, aufgrund eines Positionswechsels zurückgetretene, Projektleiterin von beat&win sowie zwei BetreuerInnen und ein Fachtrainer. Ergänzend wurden ausgewählte Fragestellungen, insbesondere was die Zusammenarbeit mit den Praktikumsbetrieben betrifft, auch an die neue Projektleiterin der Maßnahme gerichtet. Erste Analyseergebnisse der qualitativen Interviews sind nachfolgend dargestellt.

***Realarbeitsplatznahes Maßnahmensetting und intensive Betreuung sind die größten Stärken von beat&win, liefern jedoch gleichzeitig Ansatzpunkte für Verbesserungen***

Als größte Stärke sehen die befragten Schlüsselkräfte das Setting von beat&win. Gemeint ist damit vor allem die arbeitsplatznahe Ausrichtung durch das maßnahmenbegleitende Praktikum. Die Vorteile dieser Praxisnähe liegen auf der Hand: Der Einblick in die reale Berufswelt erweitert den Erfahrungsschatz der TeilnehmerInnen, schafft Klarheit über die getroffene Berufswahl, bietet die Möglichkeit, sich aktiv zu erproben, und ermöglicht die Kompensation von Defiziten im Umgang mit Arbeit und ArbeitgeberInnen. Zudem berichtet eine Schlüsselkraft in diesem Zusammenhang von befruchtenden Rückkopplungsprozessen. Erzählungen der TeilnehmerInnen über ihre Erfolge und Erfahrungen mit dem Erlernten in der Praxis sind positives Feedback für die TrainerInnen im fachtheoretischen Unterricht.

> *„Der Vorteil vom Praktikum ist sicher, dass die TeilnehmerInnen von Anfang an mit einem Fuß im Arbeitsleben stehen, sie sind im Arbeitsprozess drinnen und können auch Unterricht, Theorie und Praxis verbinden. TeilnehmerInnen aus der Buchhaltungs-Klasse kommen dann zum Beispiel und erzählen von ihren Erfolgen und Erfahrungen in der Praxis – das ist auch ein gutes Feedback für die TrainerInnen.“* (Schlüsselkraft B)

Hingegen räumen zwei der befragten Teammitglieder auch ein, dass gerade dieses Setting möglicherweise für psychisch stärker beeinträchtigte TeilnehmerInnen schwierig ist. Die Jugendlichen müssen sich schließlich in zwei Situationen beweisen, einerseits im Unterricht und andererseits im Ausbildungsbetrieb, was leicht zu Überforderung führen kann. Für diesen Fall besteht jedoch die Möglichkeit, das Praktikum in der freien Wirtschaft zu verlassen und zumindest vorübergehend in der BBRZ-eigenen Übungsfirma Praxiserfahrung zu sammeln. Inwieweit hier eine bessere Selektion im Vorfeld stattfinden kann, scheint unklar; es ist schwer abzuschätzen, wie sich solche TeilnehmerInnen entwickeln.

Positiv und gleichzeitig als Besonderheit der Maßnahme heben die Befragten außerdem die intensive Betreuung hervor. Als wichtigstes Ziel der Maßnahme wird der erfolgreiche Lehrabschluss betont, weswegen neben individuellem Förderunterricht die Betreuungskräfte stets ein offenes Ohr für die Probleme und Anliegen der TeilnehmerInnen haben. Die Jugendlichen nehmen gerne von dieser Möglichkeit Gebrauch, zeigen sich offen hinsichtlich ihrer Probleme und scheuen auch nicht davor zurück, Kritik zu äußern. Gleichzeitig orten die Befragten jedoch auch zusätzlichen Bedarf an freien zeitlichen Ressourcen für die persönliche Betreuung der TeilnehmerInnen. Hier sprechen die Schlüsselkräfte mangelnde Flexibilität in den Stundenplänen an und denken an mehr Zeit für individuelle Förderung, Soft-Skills-Trainings,

Einzelmotivation, Reflexion, Gruppenübungen und verstärkte psychosoziale Betreuung. Die starke Unterstützungsorientierung in der Maßnahme mit dem Ziel, die TeilnehmerInnen bestmöglich auf die Lehrabschlussprüfung vorzubereiten, birgt aus Sicht der Schlüsselkräfte aber auch einen entscheidenden Nachteil der Maßnahme. Alle Befragten sehen einen Mangel an disziplinären Sanktionen, da der Ausschluss aus der Maßnahme als Druckmittel quasi ungeeignet ist. Die TeilnehmerInnen wissen, dass ein Ausschluss nur als allerletzte Konsequenz droht. Umgekehrt wissen die TeilnehmerInnen aus Sicht der Schlüsselkräfte auch, dass sie nicht im Stich gelassen werden, und dass im Rahmen der Maßnahme auf mögliche persönliche Krisen Rücksicht genommen wird. In Kooperation mit dem AMS wurden unter sensiblem Abwägen der Konsequenzen gegebenenfalls Lösungen erarbeitet.

> *„Stärken des Projekts sind sicher, dass die Teilnehmer sehr bei der Hand genommen werden und nicht einfach losgelassen werden, wenn ein Problem so massiv auftritt, dass es normalerweise nicht vereinbar wäre mit dem Ausbildungssetting.“ (Schlüsselkraft A)*

***Weitgehend positive Erfahrungen bei der Kooperation mit den Ausbildungsbetrieben***

Im Zusammenhang mit der Praxisnähe berichten die Schlüsselkräfte auch von positiven Erfahrungen mit den beteiligten Betrieben. Die Zusammenarbeit mit den Betrieben gestaltete sich aus Sicht der Befragten insgesamt sehr gut. Die Rahmenbedingungen für die praktische Ausbildung wurden im Vorfeld in Kooperationsverträgen zwischen den Betrieben, dem Maßnahmenträger und den TeilnehmerInnen festgehalten. Außerdem konnte durch zahlreiche Rücksprachen und Feedbackschleifen mit den beteiligten Unternehmen sowie durch das Führen von Praktikumsprotokollen seitens der TeilnehmerInnen die Ausbildungsqualität weitgehend gesichert werden. Probleme gab es laut einzelner Schlüsselkräfte vor allem dann, wenn Betriebe wenig Erfahrung mit PraktikantInnen hatten, wenn TeilnehmerInnen Defizite in den Schlüsselkompetenzen aufwiesen (z.B. zu spät kommen) oder wenn sich TeilnehmerInnen bisweilen unterfordert fühlten. Neben etwaigen Problemen berichten die Befragten von weitgehend hoher Zufriedenheit der Beteiligten.

Bei der Praktikumsstellensuche benötigten die Jugendlichen in der Regel intensive Betreuung, konstatieren die Schlüsselkräfte. Bewerbungstraining und das gemeinsame Erarbeiten von Bewerbungsunterlagen ist daher ein wesentlicher Teil des Grundlagenmoduls von beat&win. Die meisten TeilnehmerInnen konnten somit in absehbarer Zeit einen Praktikumsplatz erlangen.

> *„Viele finden eigentlich schon in entsprechender Zeit eine Praktikumsstelle. Es gibt aber auch immer wieder TeilnehmerInnen, die Probleme haben, was unterschiedliche Gründe haben kann: Beispielsweise weil sie zu wenig aktiv sind, Probleme mit ihrem Auftreten haben, meistens wenig Erfahrung haben. Das BBRZ ist aber mit Firmen in Kontakt und bietet im Notfall Unterstützung für die TeilnehmerInnen.“* (Schlüsselkraft B)

### *Gelungene Implementierung der Maßnahme mit wenigen „Kinderkrankheiten“*

Die qualitative Befragung von ExpertInnen liefert zudem weitere Erkenntnisse über die Prozesse und den Ablauf der Maßnahme (Implementationsevaluation). So berichten die Schlüsselkräfte, dass der Modulaufbau und -ablauf bzw. das Setting insgesamt gut implementiert werden konnten. Auch die Kommunikation im Team und mit den TeilnehmerInnen gehört zu den Stärken des Projekts beat&win. Sogenannte Modulkonferenzen am Ende jedes fachtheoretischen Moduls, aber auch informelle Gespräche in den Pausen waren und sind nur einige Möglichkeiten, sich mit den TeamkollegInnen über das weitere Vorgehen oder Problemlagen auszutauschen. Supervision und der Erfahrungsaustausch unter KollegInnen runden das Bild eines funktionierenden Teams ab.

Da beat&win ein Pilotprojekt ist, wird jedoch auch von „Kinderkrankheiten“ gesprochen, die in erster Linie mit einer sehr hohen Flexibilität der Rahmenbedingungen einhergehen. Der Vorteil gewisser Freiheiten birgt den Nachteil, dass bestimmte Regeln und Gegebenheiten nicht im Vorfeld fixiert wurden. Gerade die jugendliche Klientel braucht aber vielfach klare Grenzen und Vorgaben. Beispielsweise wurde vereinbart, dass jedeR TeilnehmerIn sich frei Urlaubszeiten einteilen kann. Diese gut gemeinte Flexibilität zeigte sich letztlich als wenig praktikabel, führte sie doch dazu, dass viel Unterricht versäumt wurde. Der im Urlaub versäumte Lernstoff musste in der Regel durch zusätzliche Förderungen aufgeholt werden. Sinn eines Pilotprojekts ist es allerdings auch, genau solche Erfahrungen zu sammeln und in Zukunft entsprechende Adaptierungen ableiten zu können. So wurde auch erkannt, dass die Arbeit in den Praktikumsbetrieben in der Prüfungsvorbereitungsphase für die TeilnehmerInnen zur Belastung werden kann, da sie mitunter mehr Zeit zum Lernen brauchen.

> *„Wie jedes neue Projekt hatte auch beat&win am Anfang Kinderkrankheiten, das heißt, es musste sich erst einspielen […].“* (Schlüsselkraft B)

### *Gute Entwicklungschancen für die spezifische Zielgruppe in beat&win*

Vor allem zu Beginn der Maßnahme sehen die Schlüsselkräfte Defizite der TeilnehmerInnen vor allem in ihrer Arbeitshaltung und Motivation bzw. in psychosozialen Problemlagen. Das „Jugendlichenverhalten“ der TeilnehmerInnen drückt sich in disziplinären Problemen, in mangelnder Selbstorganisation und Selbstverantwortung aus und geht einher mit einer gewissen „Konsumentenhaltung“. Es fehlen vielfach positive Erfahrungen der Selbstwirksamkeit, das Selbstbewusstsein und -vertrauen ist geschwächt. Manche Jugendlichen sind zudem mit familiären und Umfeldproblemen belastet. Die Konzentration leidet mitunter auch aufgrund der Einnahme bestimmter Medikamente. Eine besondere Herausforderung stellen unterdessen TeilnehmerInnen mit stärkeren psychischen Beeinträchtigungen dar. Die Überforderungen und Defizite sind letztlich multikausal begründet und die TeilnehmerInnengruppe scheint sehr heterogen. Stärken sehen die befragten Schlüsselkräfte allenfalls in der jugendlichen Offenheit der TeilnehmerInnen. Ältere Reha-TeilnehmerInnen sind in ihren beruflichen Perspektiven und Zielen oft weit mehr eingeschränkt. Auch eine gewisse (positive) Gelassenheit und die gegenseitige Hilfsbereitschaft unter den meisten Jugendlichen werden von einer Schlüsselkraft ins Treffen geführt. Vereinzelt erscheinen die TeilnehmerInnen aus Sicht der Befragten sehr reflektiert und motiviert.

Am Ende der Maßnahme beobachten die Schlüsselkräfte fast durchgehend einen enormen Motivationsschub. Das Ziel des Lehrabschlusses ist greifbarer. Auch wenn es Höhen und Tiefen während der Ausbildung gibt, sehen die befragten Schlüsselkräfte tendenziell eine positive Entwicklung bei den TeilnehmerInnen am Maßnahmenende. Die Persönlichkeitsentwicklung zeigt sich in einer Verbesserung der Arbeitshaltung und Motivation sowie des Sozialverhaltens. Neben der fachlichen Qualifikation ist aus Sicht der Teammitglieder zumeist auch das Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen der TeilnehmerInnen gestiegen.

> *„[…] also vom jetzigen Standpunkt muss ich wirklich sagen, hat das durchaus gefruchtet. Also man merkt es wirklich auch bei der Anwesenheit, es gibt nicht mehr so viele Fehlzeiten wie davor, und man merkt die Motivation, auch von der Rückmeldung der TrainerInnen her, dass viel mehr Motivation da ist, und dass die auch viel lieber in den Unterricht gehen […].“*
> (Schlüsselkraft C)
>
> *„[…] jetzt sind sie motivierter, sie haben das Gefühl, dass sie in Richtung Lehrabschluss wandern und haben die Ernsthaftigkeit erkannt.“*
> (Schlüsselkraft A)

***Verbesserung durch inhaltliche und zeitliche Ausweitung der Maßnahme***

Auf mögliches Verbesserungspotenzial von beat&win angesprochen, denken die Schlüsselkräfte vor allem eine Erweiterung der Maßnahme an. Obwohl die zeitliche Überschaubarkeit der Maßnahme als Stärke gesehen wird, würde aus Sicht der Befragten eine Ausdehnung des Förderzeitraumes um ein bis zwei Monate Ressourcen schaffen, die für bestimmte Unterstützungsleistungen sinnvoll wären. So könnte beispielsweise ein ganzheitlicherer Ansatz mit mehr psychosozialer Betreuung, mehr Zeit für Gruppenübungen und Förderung, Einzelmotivation und Reflexion verwirklicht werden. Auch eine intensive Unterstützung bei der Jobsuche nach dem Lehrabschluss könnte die Maßnahme abrunden.

Zudem nennen die Teammitglieder vereinzelt konkrete organisatorische Vorschläge bzw. Mängel, die zu beseitigen wären. Beispielsweise wird die bereits erwähnte Urlaubsregelung angesprochen. Auch eine terminlich ungünstige SAP-Schulung vor der kommissionellen Zwischenprüfung wird kritisiert.

Weitere Ideen sind beispielsweise das Einladen von ExpertInnen, die Jobchancen, Zukunftsperspektiven und Weiterbildungsmöglichkeiten aufzeigen. Eine Schlüsselkraft kann sich auch vorstellen, dass ein Anteil von etwa 10 % älteren TeilnehmerInnen in der Maßnahme die Gruppendynamik positiv beeinflussen würde, da diese eine höhere persönliche Reife mitbringen.

# 6 Erfahrungen der TeilnehmerInnen

Die qualitative und quantitative Erhebung bei den TeilnehmerInnen beleuchtet beat&win aus der Sicht der Jugendlichen. Gleichzeitig dient sie dazu, Faktoren zu identifizieren, die für einen erfolgreichen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt wichtig sind, die Hemmnisse für den Berufseinstieg darstellen bzw. unter Umständen sogar zum Maßnahmenabbruch führen.

Im Rahmen der Maßnahmenevaluation wurden einerseits sechs Interviews mit TeilnehmerInnen durchgeführt (vier Frauen, zwei Männer), und andererseits 24 Jugendliche mittels eines standardisierten Fragebogens befragt.

Von den sechs InterviewpartnerInnen sind zwei Jugendliche bereits am Maßnahmenende in den Arbeitsmarkt integriert (grüne Sprechblasen). Sie wurden vom Ausbildungsbetrieb in ein festes Anstellungsverhältnis übernommen. Zwei Jugendliche haben beat&win vollständig durchlaufen (gelbe Sprechblasen), wobei eine Teilnehmerin die Lehrabschlussprüfung erfolgreich, die andere nicht erfolgreich absolviert hat. Zwei Interviews mit Dropouts (rote Sprechblasen), also mit aus der Maßnahme ausgestiegenen TeilnehmerInnen, ergänzen die qualitative Erhebung unter den TeilnehmerInnen.

Die folgenden Tabellen bieten einen kleinen Überblick über die demografischen Daten der quantitativ befragten TeilnehmerInnen sowie deren Bildungshintergrund. Wie in Tabelle 3 ersichtlich, nahmen 14 Frauen und zehn Männer an der Befragung teil. Das Geschlechterverhältnis ist daher, wie in der Maßnahme selbst, relativ ausgewogen. Das Alter der Befragten bewegte sich im Bereich von 19 bis 28 Jahren, wobei 70 % der TeilnehmerInnen zwischen 21 und 24 Jahre alt waren (siehe Tabelle 4).

**Tabelle 3 Geschlecht der Befragten**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | weiblich | 14 | 58,3 | 58,3 | 58,3 |
| | männlich | 10 | 41,7 | 41,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 24 | 100,0 | 100,0 | |

Quelle: abif, 2011; N=24 TeilnehmerInnen.

**Tabelle 4 Alter der Befragten**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | 19 | 1 | 4,2 | 4,2 | 4,2 |
| | 20 | 1 | 4,2 | 4,2 | 8,3 |
| | 21 | 4 | 16,7 | 16,7 | 25,0 |
| | 22 | 4 | 16,7 | 16,7 | 41,7 |
| | 23 | 5 | 20,8 | 20,8 | 62,5 |
| | 24 | 4 | 16,7 | 16,7 | 79,2 |
| | 25 | 1 | 4,2 | 4,2 | 83,3 |
| | 26 | 2 | 8,3 | 8,3 | 91,7 |
| | 27 | 1 | 4,2 | 4,2 | 95,8 |
| | 28 | 1 | 4,2 | 4,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 24 | 100,0 | 100,0 | |

Quelle: abif, 2011; N=24 TeilnehmerInnen.

Ein Blick auf den formalen Bildungshintergrund (vgl. Tabelle 5) der TeilnehmerInnen zeigt, dass zwei Drittel der Befragten lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügt. Ein weiteres Viertel hat aber bereits eine Lehre abgeschlossen. Jeweils einE TeilnehmerIn hat eine BMS bzw. eine AHS absolviert.

**Tabelle 5 Bildungshintergrund der TeilnehmerInnen**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | Pflichtschule abgeschlossen | 16 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
| | Berufsbildende mittlere Schule (BMS) | 1 | 4,2 | 4,2 | 70,8 |
| | Allgemeine höhere Schule (AHS) | 1 | 4,2 | 4,2 | 75,0 |
| | Lehre | 6 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 24 | 100,0 | 100,0 | |

Quelle: abif, 2011; N=24 TeilnehmerInnen

Von der Maßnahme erfahren haben die TeilnehmerInnen vor allem durch das AMS (siehe Tabelle 6).

**Tabelle 6 Erstinformation über beat&win**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | AMS | 17 | 70,8 | 70,8 | 70,8 |
| | anderes | 7 | 29,2 | 29,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 24 | 100,0 | 100,0 | |

Quelle: abif, 2011; N=24 TeilnehmerInnen.

### *Bewegte Biografie der MaßnahmenteilnehmerInnen entspricht der Definition der Zielgruppe*

Die sechs interviewten TeilnehmerInnen haben einen Pflichtschulabschluss. Nur ein Befragter verfügt zudem über eine abgeschlossene Lehrausbildung. In der Regel haben die Befragten in der Vergangenheit verschiedene Ausbildungen begonnen und diese wieder abgebrochen, sei es aus gesundheitlichen Gründen, mangelndem Interesse oder aus Unsicherheiten in der Berufswahl. Nennenswerte Berufserfahrung bringen drei der InterviewpartnerInnen mit. Die beiden befragten Dropouts sind nicht unter ihnen. In der Biografie der Jugendlichen findet sich entsprechend der Zielgruppe der Maßnahme zumeist ein gravierender gesundheitlicher Einbruch physischer oder psychischer Natur. Die dadurch entstandenen Beeinträchtigungen reichen von relativ geringen Belastungen bis hin zu starken Beeinträchtigungen. Fast alle Jugendlichen erwähnen jedoch guten sozialen Rückhalt durch Familie, Freunde oder Lebensgefährten, besonders in den schwierigen Lebensphasen.

### *beat&win als Chance und gleichzeitig Herausforderung für die TeilnehmerInnen, die Zeit zum Lernen ist knapp*

Den meisten der interviewten TeilnehmerInnen dürfte bewusst sein, dass sie mit beat&win eine große Chance erhalten, beruflich Fuß zu fassen. Gleichzeitig dürfte die Ausbildung vielfach eine große Herausforderung gewesen sein. Insbesondere gegen Ende der Maßnahme, hin zum Lehrabschluss, stiegen der Druck und das Stresslevel aus Sicht der TeilnehmerInnen stark an. Durch die Doppelbelastung Praktikum und Ausbildung bleibt insgesamt wenig Zeit zum Lernen. Vor allem nach einem Arbeitstag fällt den Jugendlichen das Lernen schwer. Alle befragten TeilnehmerInnen wissen jedoch, dass die Ausbildung ohne kontinuierliches und eigenständiges Mitlernen nicht zu bewältigen ist.

> *„Das Problem ist einfach, ich hab keine Zeit zum Lernen gehabt. […] weil wenn ich eh schon acht Stunden hier sitze, dann bin ich froh, wenn ich endlich zu Hause bin. […] und am Wochenende hast du Zeit zu lernen, aber da hast du dann so viele Tests, dass du nicht weißt, für welchen du jetzt lernen sollst.“* (Teilnehmerin A)

*„Ich hab mir halt vorgestellt, dass wir irgendwie mehr Zeit haben werden zum Lernen. Aber wir waren halt immer drei Tage in der Schule, also hier, und dann zwei Tage im Praktikum, oder zwei Tage da, drei Tage im Praktikum. Und ja ich mein, ich hab eh immer gute Noten gehabt und so, aber ich hab mir halt irgendwie erwartet, dass wir mehr Zeit haben […].“* (Teilnehmerin C)

*„Ich bin teilweise erst um 18:00 Uhr aus der Arbeit rausgekommen, und dann noch am Abend sich zu Hause hinzusetzen und zu lernen, ist klar, da würd jeder lügen, der sagt, es war kein Stress.“* (Teilnehmerin B)

*„Ich hatte immer bis 17:00 oder 18:00 Uhr, und in der Arbeit war‘s dasselbe, dann war ich halt schon sehr müde […]. Zu Hause dann noch was machen war schwierig.“* (Teilnehmer F)

*„[…] das kann man sehr gut mit Fußball vergleichen und zwar aus dem Grund. […] da gibt‘s Mannschaften, die haben ein Tief oder die haben ein Hoch, aber nur derjenige, der eine konstante Leistung bringt, der wird Meister […].“* (Teilnehmer E)

***Förderunterricht als wichtige Unterstützung***

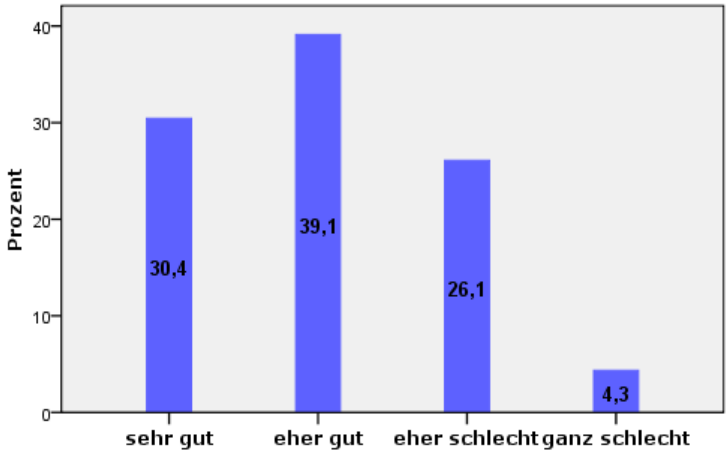
Die im Rahmen von beat&win angebotenen Unterstützungs- und Fördereinheiten werden von den TeilnehmerInnen als wichtige Hilfestellung erachtet. Die TeilnehmerInnen fordern den Förderunterricht auch ein, wobei eine eher leistungsstärkere Teilnehmerin auch manchmal das Gefühl hatte, dass Schwächere bevorzugt werden, wenn es um die zusätzliche Lernunterstützung geht.

*„[…] Ich find das echt super, dass sie uns so was anbieten. […] das ist meist am Nachmittag. Statt dem Praktikum kommt man dann da her und wird vorbereitet auf einen Test oder so.“* (Teilnehmerin A)

*„Die Lehrer, wenn du so gesagt hast, ich kenn mich bei dem Thema nicht aus. Hilfe. Dann haben sie dir geholfen, also das war schon super.“* (Teilnehmerin D)

Insgesamt scheint sich aber eine Mehrheit von knapp 70 % der TeilnehmerInnen bei Problemen im Kurs zumindest eher gut betreut zu fühlen, wie die quantitativen Befragungsdaten in Abbildung 1 veranschaulichen.

**Abbildung 1 Zufriedenheit mit der Betreuung im Kurs**




Quelle: abif, 2011; N=24 TeilnehmerInnen.

***Starker Zusammenhalt unter den Jugendlichen hat hohen motivationalen Wert***

Eine wichtige Stütze während der Maßnahme sind für die Jugendlichen auch die kollegialen Beziehungen untereinander. Eine Stärke der Maßnahme ist sicherlich die hinsichtlich des Alters relativ homogene Zielgruppe. Die TeilnehmerInnen erzählen von privaten Lerngruppen und betonen auch, wie wichtig es war, dass sie sich stets untereinander Mut zusprechen konnten. Auch hinsichtlich persönlicher Probleme konnten sich die Jugendlichen austauschen und fühlten sich verstanden. Im Rahmen der Maßnahme konnten sich Freundschaften und ein „Wir-Gefühl“ entwickeln.

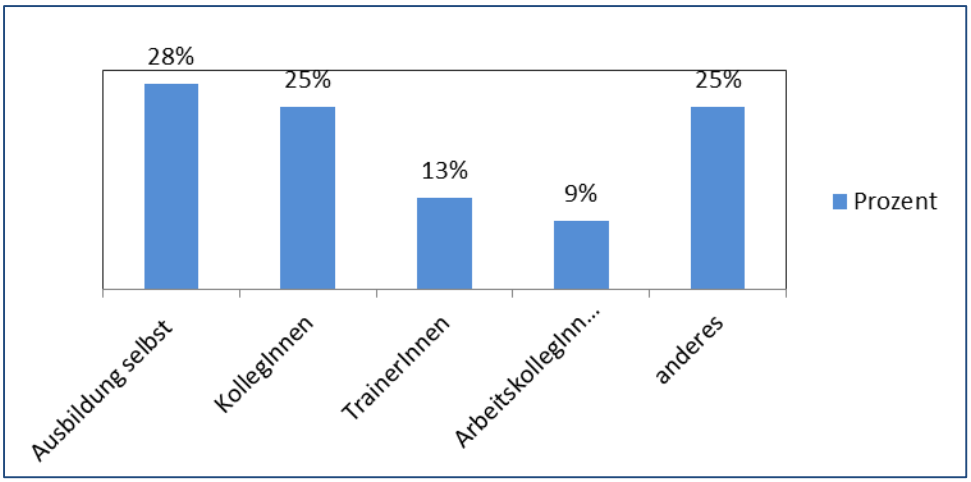
*„[…] also es ist eine total schöne Atmosphäre bei uns und wir helfen uns immer gegenseitig und unterstützen uns […] wir sehen uns auch privat und telefonieren, wenn es Probleme gibt und die anderen motivieren mich immer […].“* (Teilnehmerin A)

*„[…] und gemeinsam natürlich auch unter den Teilnehmern, wir schaffen das schon und gemeinsam geholfen, wir haben auch Lernabende gemacht und so.“* (Teilnehmerin B)

*„[…] sicher gibt‘s da Charaktere, wo du sagst: Gut, da halt ich Abstand. Und dann gibt‘s halt Charaktere, da entwickelt sich eine Freundschaft … und solche haben wir sehr viele.“* (Teilnehmerin D)

Abbildung 2 gibt Aufschluss darüber, welche Aspekte die TeilnehmerInnen insgesamt während der Ausbildung als motivierend empfanden. Neben der Ausbildung selbst zeigt sich auch hier die Bedeutung der guten Beziehungen zwischen den TeilnehmerInnen, die für etwa ein Viertel der TeilnehmerInnen während der Ausbildung motivierend waren. Weitere 25 % der 24 befragten TeilnehmerInnen geben jedoch auch andere Gründe für ihre Motivation an. So ist für einige die Aussicht auf bzw. der Wunsch nach einem Lehrabschluss ein starker Antrieb. Für einige ist auch die Familie oder die Perspektive, das eigene Leben verbessern zu können, ein wichtiger Motivator.

**Abbildung 2 Motivatoren**




Quelle: abif, 2011; N=24 TeilnehmerInnen.

Schwierigkeiten werden vor allem im Zusammenhang mit im Unterricht störenden KollegInnen genannt. Demotivierend fanden manche TeilnehmerInnen in diesem Zusammenhang auch, dass sie aufgrund einzelner „unwilliger“ KollegInnen unter Pauschalkritik seitens der TrainerInnen leiden mussten.

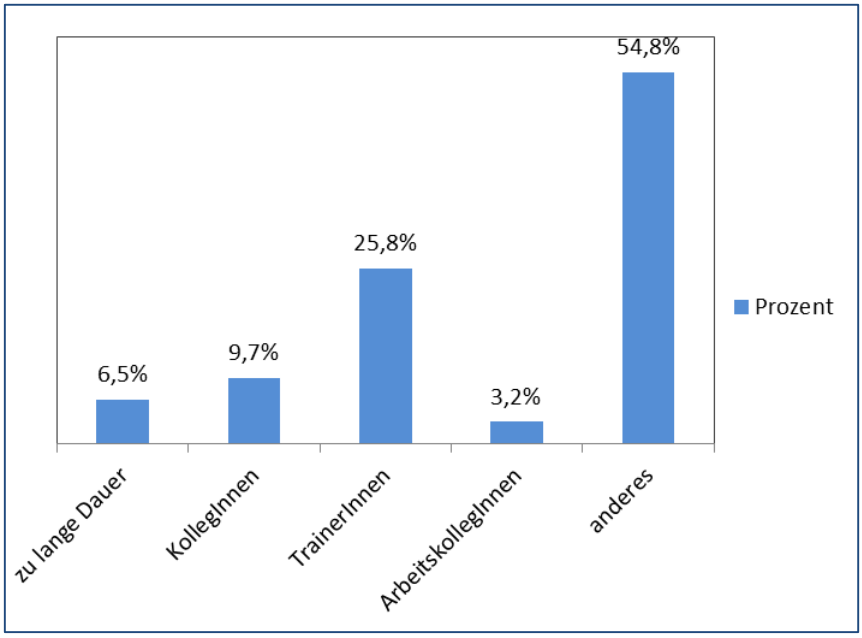
*„Es gibt so ein paar, die halt weniger aufpassen und so im Unterricht halt Blödsinn machen, aber sonst gibt‘s da kein Problem.“* (Teilnehmerin C)

*„[…] man hat genau gesehen die Leute, […] wo man das Gefühl hat, dass sie es nicht machen wollen. […] das ist auch eine Gruppe, die sind großteils eh weggegangen, also die haben dann aufgehört nacheinander.“* (Teilnehmer E)

*„[…] weil wir immer Ärger bekommen, obwohl das vielleicht nur ein, zwei Personen sind […], aber ich sag das auch den Teilnehmern ins Gesicht, das find ich dann halt schon blöd.“* (Teilnehmerin C)

Auch diese Aussagen aus den Interviews werden durch die Ergebnisse der quantitativen Befragung gestützt (vgl. Abbildung 3). Etwa 10 % aller TeilnehmerInnen empfanden das Verhalten der KollegInnen im Unterricht während der Ausbildung als demotivierend. Durch Verspätungen, häufiges Fehlen wurde der Unterricht wohl öfter verzögert, wodurch sich ein Teil der TeilnehmerInnen in ihrem Lernfortschritt gehindert sah.

**Abbildung 3 Demotivatoren**




Quelle: abif, 2011; N=24 TeilnehmerInnen.

Auch das Verhalten der TrainerInnnen wird von etwa einem Viertel der TeilnehmerInnen als demotivierend empfunden. Mehr als die Hälfte verorten die Gründe für Demotivation aber in anderen Bereichen. Neben bestimmten Unterrichtsinhalten (Geschäftsfäalle, WSV) wird vor allem die Organisation als Grund genannt (siehe dazu auch Organisatorische Schwächen). Einige der Befragten kritisieren beispielsweise auch, dass das Grundlagenmodul zu lang war, während sich die Schlussphase, hin zur Lehrabschlussprüfung, als zeitlich sehr gedrängt erwies. Weitere demotivierend wirkende Faktoren sind unter anderem auch gesundheitliche Probleme, Prüfungsangst oder private Probleme.

### *Kritik an häufig wechselnden TrainerInnen und BetreuerInnen im Maßnahmenverlauf bei grundsätzlich guten Beziehungen zum Betreuungsteam*

Beinahe alle TeilnehmerInnen kritisieren, dass die TrainerInnen einzelner Fächer häufig wechselten. Die TeilnehmerInnen mussten sich daher im Fachunterricht auf unterschiedliche Unterrichtsstile einstellen, was zum Teil zu Verständnisproblemen führte, aber auch als Instabilität erlebt wurde. Insbesondere für eher leistungsschwache TeilnehmerInnen dürfte dieser Umstand ein Problem sein.

*„[…] es ist einfach diese ganze Umstellung, es kommt ein Trainer, der bringt uns das so bei, dann kommt der nächste und der bringt uns das wieder anders bei […].“* (Teilnehmerin A)

*„[…] und na ja, Sie wissen ja doch, keiner erklärt die Dinge gleich, einmal so, einmal so, was soll man da noch verstehen […].“* (Teilnehmer F)

Bei drei der sechs Befragten gab es zudem personelle Veränderungen bei den BetreuerInnen im Maßnahmenverlauf (zum Teil mehrmals). Der wiederholte Beziehungsaufbau mit den Ansprechpersonen wurde als belastend bzw. als Stress empfunden.

*„[…] die ganze Umstellung ist halt nicht so einfach, vor allem wenn ich eh so viel lernen muss […].“* (Teilnehmerin A)

*„[…] genau wenn ich mich mit denen schon ein bisschen angefreundet hab, wenn die schon meine Situation gewusst haben, was meine Probleme halt so sind, was ich brauch, dann ist sie gegangen und die nächste ist gekommen […].“* (Teilnehmerin C)

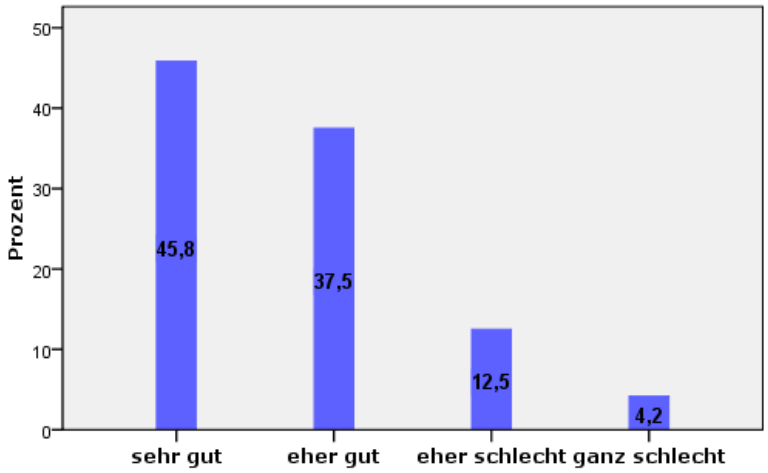
Grundsätzlich beschreiben die Befragten jedoch zumeist sehr gute Beziehungen zum Betreuungsteam. Sie fühlten sich gut unterstützt und scheinen ihren unmittelbaren AnsprechpartnerInnen vielfach großes Vertrauen entgegenzubringen.

*„[…] meine Betreuerin hat mich immer und überall unterstützt, sie war wirklich perfekt für mich […] immer wenn ich irgendwas hatte, konnte ich zu ihr hingehen. Sie hat mir immer geholfen, immer, mit ihr konnte ich immer reden […].“* (Teilnehmer F)

*„[…] meine Prozessverantwortliche ist echt super, weil sie hat mir so viel geholfen, auch wenn‘s einmal psychisch belastend geworden ist oder zu stressig, in den Prüfungsphasen oder so.“* (Teilnehmerin B)

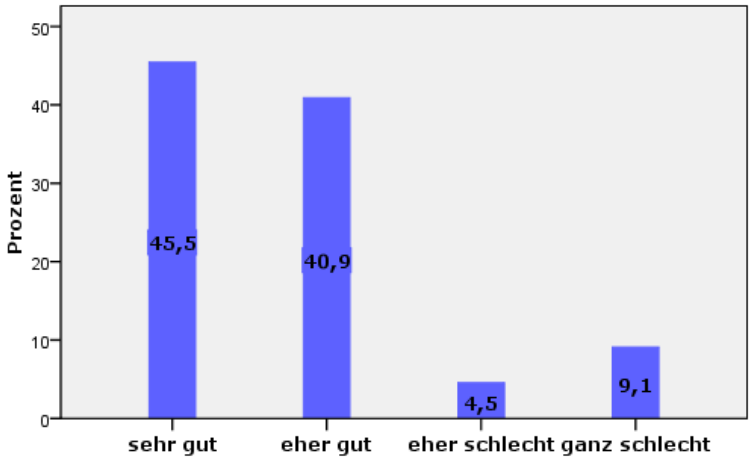
Abgesehen von den oben zitierten Äußerungen der InterviewpartnerInnen zeigt sich auch bei der quantitativen Befragung der TeilnehmerInnen eine hohe Zufriedenheit mit der Betreuung, beispielsweise wenn persönliche oder gesundheitliche Probleme auftraten. Mehr als 83 % bzw. 86 % fühlen sich diesbezüglich zumindest eher gut betreut (vgl. Abbildung 4 bzw. Abbildung 5).

**Abbildung 4 Persönliche Betreuung bei persönlichen Problemen**




Quelle: abif, 2011; N=24 TeilnehmerInnen.

**Abbildung 5 Persönliche Betreuung bei gesundheitlichen Problemen**




Quelle: abif, 2011; N=24 TeilnehmerInnen.

***Organisatorische Schwächen zu Maßnahmenbeginn bleiben auch den TeilnehmerInnen nicht verborgen***

Äquivalent zu den Schlüsselkräften berichten auch die interviewten TeilnehmerInnen von „Kinderkrankheiten“ vor allem zu Beginn der Maßnahme. Die Befragten sparen diesbezüglich nicht mit Kritik. Einige Befragte weisen in diesem Zusammenhang auch darauf hin, dass sich die organisatorischen Schwierigkeiten im Maßnahmenverlauf verbessert haben.

Besonders irritierend scheinen für die Jugendlichen jedoch häufige und/oder kurzfristige Änderungen in den Stundenplänen zu sein. Eine Teilnehmerin berichtet beispielsweise von Problemen mit dem Praktikumsbetrieb, der sich auf ihr Kommen nicht verlassen konnte. Eine andere spricht in diesem Zusammenhang von Unsicherheit, weil sie nicht rechtzeitig wusste, wann Förderungen stattfinden. Ebenso

wichtig erachten einige der befragten TeilnehmerInnen klare Regeln und Rahmenbedingungen.

> *„[…] am Anfang waren ein paar organisatorische Schwierigkeiten, aber dann ist es immer besser geworden.“* (Teilnehmerin B)

> *„[…] und dann musst du dir das wieder im Praktikum ausmachen und das geht nicht, weil die sind darauf eingestellt, dass ich am Dienstag arbeite und da kann ich nicht jede Woche sagen, ich komm nicht morgen, sondern übermorgen.“* (Teilnehmerin A)

***Hohe Zufriedenheit mit den Praktika, die TeilnehmerInnen können sich beweisen***

Ähnlich wie bei den Schlüsselkräften, kommt das Ausbildungssetting mit den begleitenden Praktika bei den befragten Jugendlichen sehr gut an. Besondere Schwierigkeiten bei der Praktikumssuche werden von den TeilnehmerInnen nicht erwähnt. Lediglich ein Teilnehmer (Dropout) berichtet von mehreren Anläufen, bis er ein passendes Praktikum gefunden hat. Während er sich in der ersten Praktikumsstelle unterfordert fühlte, überforderte ihn die Tätigkeit in einem anderen Betrieb. Alle sechs interviewten TeilnehmerInnen fanden letztlich ein Praktikum, in dem sie sich wohl fühlten.

Die Tätigkeit in den Ausbildungsbetrieben sorgt durchwegs für Begeisterung. Die TeilnehmerInnen können sich unter Beweis stellen, Verantwortung übernehmen, bekommen positives Feedback, und die praktische Arbeit macht ihnen im Großen und Ganzen Spaß.

> *„Im Betrieb war‘s super die Ausbildung, also beim Rechtsanwalt war ich fast ein Jahr, und das war echt super, eine abwechslungsreiche Arbeit, und ich hab dort auch viel gelernt.“* (Teilnehmerin A)

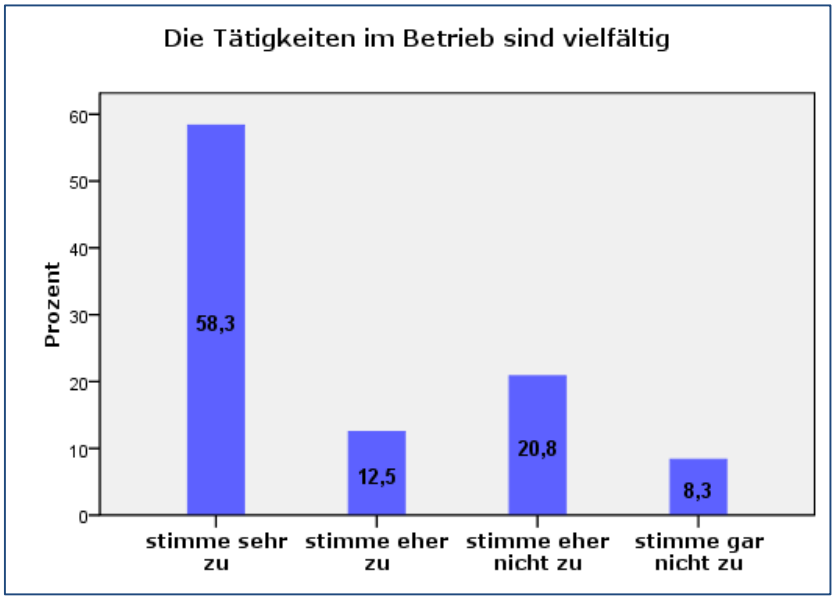
> *„[…] schon in der Praktikumsphase hab ich die Kundengespräche selbst geführt […] so viel Vertrauen hat mein Chef in mich gehabt, echt toll.“* (Teilnehmerin B)

> *„Ich liebe diese Arbeit […], dort ist es einfach ur super, das ist halt genau das richtige für mich.“* (Teilnehmerin C)

*[…] dort war ich über ein halbes Jahr, da hat es mir super gefallen, hatte immer was zu tun, war perfekt.“* (Teilnehmer F)

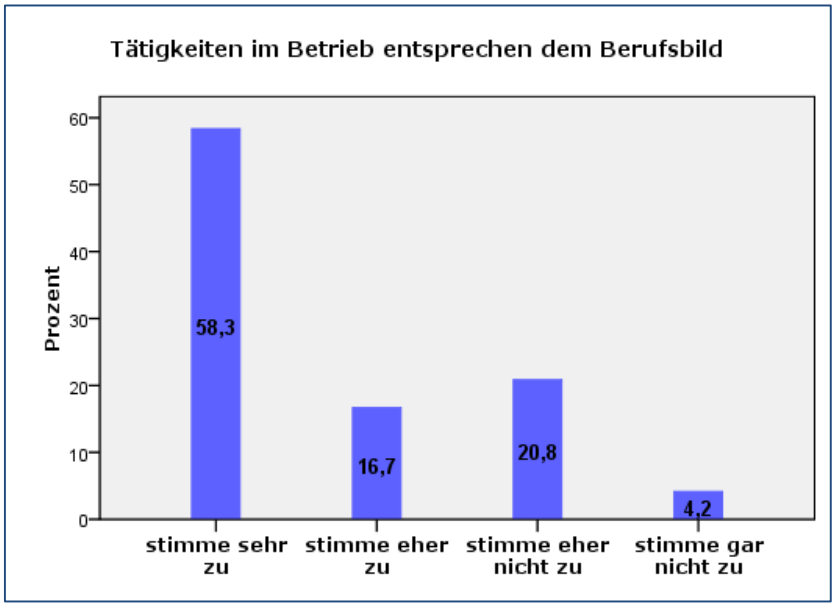
Dieser positive Eindruck wird auch durch die Daten der Fragebogenerhebung gestützt. So erlebten rund 96 % der befragten TeilnehmerInnen eine sehr gute oder zumindest eher gute Arbeitsatmosphäre in ihren Praktikumsbetrieben. Knapp 71 % stimmten der Aussage, ihre Tätigkeiten im Betrieb seien vielfältig, sehr oder eher zu, und drei von vier TeilnehmerInnen fanden, dass die Tätigkeiten dem Berufsbild entsprachen (vgl. Abbildung 6 bzw. Abbildung 7 ).

**Abbildung 6 Vielfalt der Tätigkeiten**




Quelle: abif, 2011; N=24 TeilnehmerInnen.

**Abbildung 7 Adäquanz der Tätigkeiten**




Quelle: abif, 2011; N=24 TeilnehmerInnen.

***Persönliche und fachliche Entwicklung***

Auf ihre Entwicklung während beat&win angesprochen sehen die Befragten vor allem die fachliche bzw. berufliche Entwicklung. Aber auch persönliche Entfaltung nehmen die Jugendlichen wahr. So berichtet eine Befragte, dass sie viel ernsthafter geworden ist. Ein anderer Teilnehmer beschreibt einen Zugewinn an kommunikativen Kompetenzen und Durchhaltevermögen.

*„[…] am Anfang war mir das irgendwie nicht so wichtig und ich war halt eher so schleißig. Ich hab immer schon gute Noten gehabt, aber […] ich hab nicht so genau mitgeschrieben und ich bin auch zu spät gekommen, und jetzt ist das ganz anders.“* (Teilnehmerin C)

*„Als Mensch bin ich gleich geblieben, aber so jetzt beruflich habe ich jetzt wirklich sehr viele Aufstiegsmöglichkeiten.“* (Teilnehmerin B)

*„Ich hab mir am Anfang ein bissl schwer getan, Gespräche zu suchen, und […] im Endeffekt ist mir das eigentlich eh gut gelungen. Das ist halt das Positive, was ich mitgenommen habe. […] ich hab auch an Durchhaltevermögen dazu gewonnen … das weiß ich.“* (Teilnehmer E)

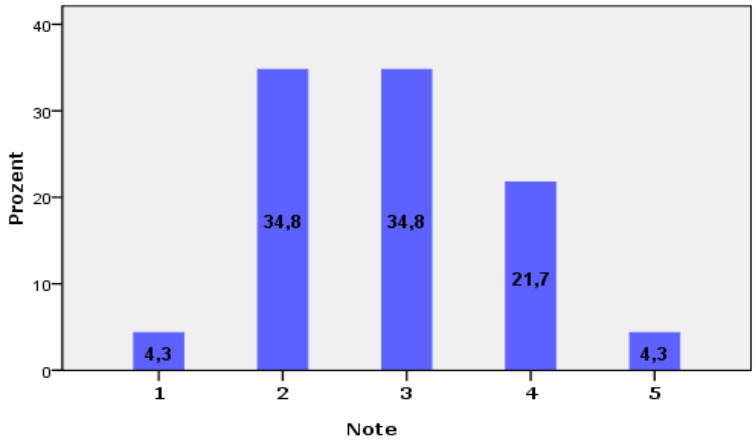
### *Zukunftsperspektiven*

In der Regel haben die Jugendlichen am Maßnahmenende sehr konkrete Vorstellungen über ihre weitere berufliche und persönliche Zukunft. Darunter sind auch sehr ehrgeizige Pläne wie das Nachholen der Matura oder die Aufnahme eines Studiums. Auch die befragten Dropouts haben relativ klare Ziele. So möchte eine befragte ausgeschiedene Teilnehmerin die Maßnahme unbedingt zu einem späteren Zeitpunkt fortsetzen, wenn es die privaten Umstände (Karenz) wieder zulassen. Ein anderer Teilnehmer, der die Maßnahme aufgrund schlechter Leistungen frühzeitig verlassen musste, hat mithilfe der BetreuerInnen bereits eine andere, für ihn passende Maßnahme gefunden.

### *Die Gesamtnote für beat&win liegt aus TeilnehmerInnensicht im guten Mittelfeld*

Insgesamt haben die TeilnehmerInnen neben zahlreichen positiven Erfahrungen auch eine durchaus kritische Sicht auf die Maßnahme. Knapp 35 % vergeben die Note Zwei, ebenso viele eine Drei und rund 22 % bewerten das Programm sogar mit einer Vier. Die Bestnote Eins sowie die Note Fünf werden jedoch selten vergeben (siehe Abbildung 8).

**Abbildung 8 Gesamtbeurteilung von beat&win aus TeilnehmerInnensicht**




Quelle: abif, 2011; N=24 TeilnehmerInnen.

# 7 Kompetenz-Profil der TeilnehmerInnen

Im Rahmen der Wirkungsevaluation zur Maßnahme beat&win wurde mit den TeilnehmerInnen auch ein Kompetenz-Assessment-Center zu Beginn und am Ende der Maßnahme durchgeführt. Das Design und die Zusammenstellung des Assessments wurden eigens für die Evaluation entwickelt, und es sollte Aufschluss darüber geben, in welchem Ausmaß bestimmte Kompetenzen im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme erworben werden konnten. Im Wesentlichen setzte es sich aus einem interaktiven Teil (Gruppenübung) und einem nicht-interaktiven Teil (Selbstpräsentation) zusammen, wobei soziale Fähigkeiten, Selbstmanagement und Selbstpräsentation, Selbstreflexionsfähigkeiten sowie die Haltung zur Arbeit bzw. zur Maßnahme selbst beobachtet werden sollten.

An den ACs zu Beginn der Maßnahme nahmen fünf Gruppen zu je sechs bis acht Jugendlichen teil (insgesamt 32 Personen). Für die Gruppendiskussion wurde folgendes Thema vorgegeben:

- „Was müssen Jugendliche mitbringen, um einen Arbeitsplatz zu bekommen und diesen auch zu behalten.“

Die TeilnehmerInnen erarbeiteten und visualisierten gemeinsam die aus ihrer Sicht 10 wichtigsten Faktoren. Dafür hatten sie insgesamt 45 Minuten Zeit.

Im zweiten Teil des Assessments hielten die TeilnehmerInnen im Einzelsetting eine dreiminütige Selbstpräsentation anhand dreier vorgegebener Fragestellungen:

- „Beschreiben Sie einen besonderen Erfolg in Ihrem bisherigen Leben, eine Sache, die Sie besonders gut gemacht haben.“
- „Beschreiben Sie, welchen Beruf Sie besonders interessant finden und vielleicht erlernen wollen und warum.“
- „Beschreiben Sie, was Sie im BBRZ und im Betrieb gerne lernen würden und warum.“

Zur Vorbereitung der Präsentation hatten die TeilnehmerInnen 45 Minuten Zeit.

Zum Ende der Maßnahme fanden drei Vor-Ort-AC-Termine statt, wobei drei Gruppen zu jeweils drei bzw. acht TeilnehmerInnen am AC teilnahmen (insgesamt 14 Personen). Zum Zweck der Vergleichbarkeit der AC-Ergebnisse wurden Aufbau und Ablauf des Assessments beibehalten, lediglich die Aufgabenstellungen wurden adaptiert. Die Aufgabenstellung der Gruppendiskussion lautete in den ACs am Ende der Maßnahme:

- „Welche 5 Dinge haben mir bei beat&win am besten gefallen, welche 5 Dinge haben mich bei beat&win am meisten gestört?“

In der Kurzpräsentation sollten die TeilnehmerInnen hingegen über ihre persönliche Entwicklung bei beat&win berichten:

- „Beschreiben Sie Ihre persönliche Entwicklung bei beat&win!“
- „Beschreiben Sie, welche Höhen und Tiefen es für Sie in der Zeit bei beat&win gab!“
- „Beschreiben Sie, wie Sie diese Tiefen bewältigt haben!“

Im Rahmen der Evaluation war von Interesse, über welche Voraussetzungen und Kompetenzen die TeilnehmerInnen bereits am Beginn der Maßnahme verfügten und welche Kompetenzentwicklung am Maßnahmenende beobachtet werden konnte.

Im Folgenden werden die Ergebnisse des Assessment-Centers dargestellt. Die Auswertung erfolgte auf Basis der Daten aus den Beobachtungsbögen. Die BeobachterInnen setzen sich in der Regel aus externen EvaluatorInnen (MitarbeiterInnen des Forschungsinstituts abif) und beat&win-TrainerInnen zusammen.[52] In der Gruppenaufgabe fokussierte sich eine Assessorin auf das gesamte Gruppengeschehen, die anderen AssessorInnen beobachteten je nach Gruppengröße lediglich ein bis zwei TeilnehmerInnen. Auf den dazu vorgesehenen Gruppenbeobachtungsbögen hielten die AssessorInnen verbal ihre Eindrücke fest. Die Bewertung der Selbstpräsentationen basiert hingegen auf den Beobachtungen und Bewertungen aller AssessorInnen. Dabei vermerkten die einzelnen AssessorInnen auf den Einzelbewertungsbögen die Leistungen der TeilnehmerInnen nach dem Schulnotensystem (1=sehr gut bis 5=nicht genügend) für folgende Bewertungsdimensionen: Stand/Haltung, Mimik, Gestik, Lautstärke, Deutlichkeit, Flüssigkeit der Sprache, Schnelligkeit der Sprache, Struktur der Präsentation, Nachvollziehbarkeit der Inhalte, Einsatz visueller Medien, Selbsteinschätzung (SE) der Präsentationsdauer, Selbsteinschätzung der Aufgabenerreichung, Selbsteinschätzung der Stärken und Schwächen.

Aufgrund des Dropouts von TeilnehmerInnen bzw. aufgrund von Abwesenheit mancher TeilnehmerInnen zu einem der beiden Assessment-Zeitpunkte konnte lediglich bei acht TeilnehmerInnen ein direkter Vorher-Nachher-Vergleich erfolgen. Bei der Gruppenübung wurde jedoch auf einen individualisierten Vergleich verzichtet, da sich die Gruppenzusammensetzung am Beginn und am Ende der Maßnahme stark unterschied, sowohl was die Anzahl als auch die beteiligten Personen betraf. Daher wird in der nachfolgenden Darstellung der Gruppendiskussion eher ein generelles Stimmungs- und Leistungsbild gezeichnet.

Darüber hinaus ist anzumerken, dass die TeilnehmerInnen am Ende der Maßnahme insgesamt etwas weniger motiviert wirkten, was die Teilnahme am Assessment-Center betraf, als noch zu Beginn der Maßnahme. Ausständige Prüfungen, die Jobsuche bzw. die Abschlussphase der Maßnahme beanspruchten die Jugendlichen sehr.

## 7.1 Interaktive Kompetenzen in der Gruppe

Am **Beginn der Maßnahme** nahmen insgesamt 32 Personen am Assessment-Center teil. Die TeilnehmerInnen absolvierten in fünf Gruppen zu jeweils sechs bzw. acht Personen die ihnen gestellte Gruppenaufgabe.

Alle fünf Gruppen lösten die Aufgabe, wobei drei Gruppen den vorgegebenen Zeitrahmen von 45 Minuten gut ausnutzten und zwei Gruppen den Zeitrahmen stark unterschritten. Eine bewusste und systematische Überwachung der Zeit findet in den beobachteten Gruppen kaum statt. Auch wenn die vorgegebene Zeit in manchen Gruppen nicht ausgeschöpft wird, kann insgesamt kein Zusammenhang zwischen Diskussionszeit und Ergebnisqualität festgestellt werden. Die Aufgabe wurde inhaltlich durchwegs recht gut gelöst, wenngleich wenig Raum für Diskurs über alternative Vorschläge, aber auch für die systematische Beobachtung des Gruppenprozesses durch das BeobachterInnengremium blieb. Die inhaltliche Ausgestaltung der Gruppendiskussion zur Frage: „Was müssen Jugendliche mitbringen, um einen Arbeitsplatz zu bekommen und diesen auch zu behalten.“ erlaubte Rückschlüsse auf die Arbeitshaltung der Jugendlichen. Die Gruppenergebnisse zeigten insgesamt eine realistische Haltung zur Arbeit und ein Bewusstsein für berufsübergreifende Schlüsselkompetenzen, wie beispielsweise Pünktlichkeit, Genauigkeit, Verlässlichkeit, Teamfähigkeit und dergleichen – ein Ergebnis, das auch durch die Befragung der

[52] Die Zusammensetzung des BeobachterInnengremiums änderte sich zum Teil im Evaluationsverlauf.

Ausbildungsbetriebe gestützt wird (siehe auch Kapitel 8 Perspektive der Praktikumsbetriebe).

Während vor allem in zwei Gruppen gut und ausführlich diskutiert wurde, kam in den drei anderen Gruppen kaum eine Diskussion zustande. Die Gründe dafür sind unterschiedlich. In einer Gruppe fühlten sich die TeilnehmerInnen durch die Beobachtungssituation offensichtlich unwohl, weshalb sehr leise und nur das Notwendigste gesprochen wurde. Eine andere diskussionsarme Gruppe schien sehr homogen, weshalb es sehr rasch zu Übereinstimmungen kam. Möglicherweise herrschte in dieser Gruppe starker Konformitätsdruck. Insbesondere Personen mit geringem Selbstwertgefühl haben oftmals ein hohes Bedürfnis nach Bestätigung, wodurch sich die Tendenz, sich auf Urteile anderer zu verlassen, bzw. der Konformitätsdruck erhöhen kann. In der dritten Gruppe wurde erst gegen Ende der Übung wirklich diskutiert. Hier wirkte es so, als hätten die TeilnehmerInnen Probleme mit dem Zeitmanagement bzw. die Befürchtung, mit der Zeit nicht auszukommen.

Die Entscheidungen über die Aufnahme der zu präsentierenden Punkte in den Gruppen wurden durchgehend eher chaotisch-konsensual getroffen. Zwar konnten sich alle TeilnehmerInnen mit dem Ergebnis identifizieren, es gab aber keine festgelegten bzw. durchgängigen Abstimmungsverfahren. Daher war die Auswahl und Bewertung der Alternativen nicht immer klar nachvollziehbar. Darüber hinaus plante keine Gruppe zu Beginn der Übung die weitere Vorgehensweise, sondern alle arbeiteten einfach darauf los. Deshalb wirkte das Vorgehen insbesondere bei den diskussionsarmen Gruppen mitunter eher wie ein „muddling through“ („Durchwursteln“; C. E. Lindblom), indem nur eine relativ kleine Zahl von alternativen Vorschlägen gefunden und betrachtet wurde. Insofern kann Entwicklungspotenzial in der Selbstorganisationsfähigkeit bei einigen TeilnehmerInnen identifiziert werden. Positiv fällt aber auf, dass die Gruppen zwar nicht strategisch, aber motiviert und zielorientiert vorgingen; es kam kaum vor, dass die TeilnehmerInnen vom Thema abwichen.

Insgesamt betrachtet ist bei vielen TeilnehmerInnen von guten sozial-kommunikativen Fähigkeiten auszugehen. Vereinzelt beteiligen sich TeilnehmerInnen jedoch sehr wenig oder wirken nicht in den Arbeitsprozess integriert. Umgekehrt sind einzelne besonders „schillernde“ oder dominante Persönlichkeiten unter den TeilnehmerInnen, die gerne die Funktion der SchreiberInnen oder ModeratorInnen in der Gruppenaufgabe übernahmen und somit Steuerungsfunktion bzw. einen gewissen Einfluss auf das Gruppenergebnis hatten.

Am **Ende der Maßnahme** nahmen insgesamt 14 Personen am Assessment-Center teil. Die TeilnehmerInnen absolvierten in drei Gruppen zu jeweils drei bzw. acht Personen die ihnen gestellte Gruppenaufgabe. Die deutlich geringere TeilnehmerInnenzahl am Ende der Maßnahme erklärt sich durch den Dropout von TeilnehmerInnen bzw. durch die Abwesenheit mancher TeilnehmerInnen zum Zeitpunkt des Assessment-Centers.

Auch zu Maßnahmenende lösten alle (drei) Gruppen die ihnen gestellte Aufgabe, wobei eine Gruppe statt fünf Kritikpunkten an der Maßnahme sechs Punkte anführte. Darüber hinaus schöpfte nur eine Gruppe die vorgegebene Zeit vollständig aus. Eine Gruppe unterschritt die Zeit um 10 Minuten und die dritte Gruppe erweckte eher den Anschein, die Aufgabe möglichst schnell lösen zu wollen, um der Beobachtungssituation zu entkommen. Eine systematische Überwachung und Einteilung der Zeit findet auch am Maßnahmenende kaum statt, lediglich die diskussionsstarke Gruppe zeigt ein adäquates Zeitmanagement. Die inhaltliche Ergebnisqualität ist auch am Maßnahmenende insgesamt positiv zu werten. Die Gruppen diskutierten zur Fragestellung: „Welche 5 Dinge haben mir bei beat&win am besten gefallen, welche 5 Dinge haben mich bei beat&win am meisten gestört? Dabei zeigte sich eine durchaus kritische, insgesamt aber positive Haltung der TeilnehmerInnen

gegenüber beat&win. Im Wesentlichen deckten sich die Gruppenergebnisse mit den Ergebnissen der qualitativen und quantitativen Befragung einzelner TeilnehmerInnen (siehe dazu Kapitel 6 Erfahrungen der TeilnehmerInnen).

Jene Gruppe, die die zur Verfügung stehende Zeit ausnutzte diskutierte intensiver, in den anderen beiden Gruppen kam die Diskussion weitgehend zu kurz. Eine Gruppe wirkte vor allem durch das BeobachterInnengremium stark verunsichert, insbesondere die Beobachtung durch eine Trainerin schien für die TeilnehmerInnen unangenehm. Sie sprachen kaum oder nur sehr leise miteinander und verständigten sich eher schriftlich bzw. verklausuliert, indem sie ihre Einfälle und Gedanken auf einem Notizblock festhielten. Ein Umstand, der die Trainerin verwunderte, da sich die TeilnehmerInnen aus ihrer Sicht im Maßnahmenverlauf sehr offen zeigten und auch durchaus kritisch äußerten. In der anderen eher diskussionsarmen Gruppe, die aus acht TeilnehmerInnen bestand, trafen drei sehr dominante TeilnehmerInnen aufeinander, die mehr oder weniger autoritär Positiva und Kritikpunkte an der Maßnahme bestimmten. De facto wurde das Ergebnis ohne die Zustimmung der anderen TeilnehmerInnen festgelegt. Dadurch gab es TeilnehmerInnen, die sich kaum in die Diskussion einbringen konnten.

Am Ende der Maßnahme zeigte sich in den Gruppen eine erwartungsgemäß eindeutigere Rangdynamik als noch zu Beginn der Maßnahme. Die Entscheidungen über die Aufnahme der zu präsentierenden Punkte erfolgte in den beiden Dreiergruppen zwar eher konsensual, wobei es durchaus jeweils eineN „LeaderIn“ gab, der/die eine gewisse Steuerungsfunktion übernahm. In der dritten und größten Gruppe entschied demgegenüber ein „Machttriumvirat“ weitgehend undemokratisch. Einige Gruppenmitglieder blieben dadurch mehr oder weniger auf der Strecke, wenngleich sie sich nach Nachfragen mit dem Gruppenergebnis zufrieden zeigten.

Insgesamt erschienen einige TeilnehmerInnen am Ende der Maßnahme in der Gruppenübung selbstbewusster, andere wiederum nahmen sich deutlicher zurück. Vereinzelt mag das an sozial-kommunikativen Schwächen liegen, die im Maßnahmenverlauf nicht kompensiert werden konnten. Das etablierte soziale Gefüge der Jugendlichen kann sich aber natürlich bis zu einem gewissen Grad je nach Situation oder Kontext verändern.

Hinsichtlich der Selbstorganisationsfähigkeit lassen sich zumindest in der diskussionsstarken Gruppe leichte Verbesserungen beobachten. Die Aufgabenerfüllung wirkte organisierter und geplanter, es wurde bewusster auf die Zeit geachtet, und zum Schluss fanden die TeilnehmerInnen auch noch Zeit, die gesammelten Punkte gemeinsam in eine Rangreihe zu bringen.

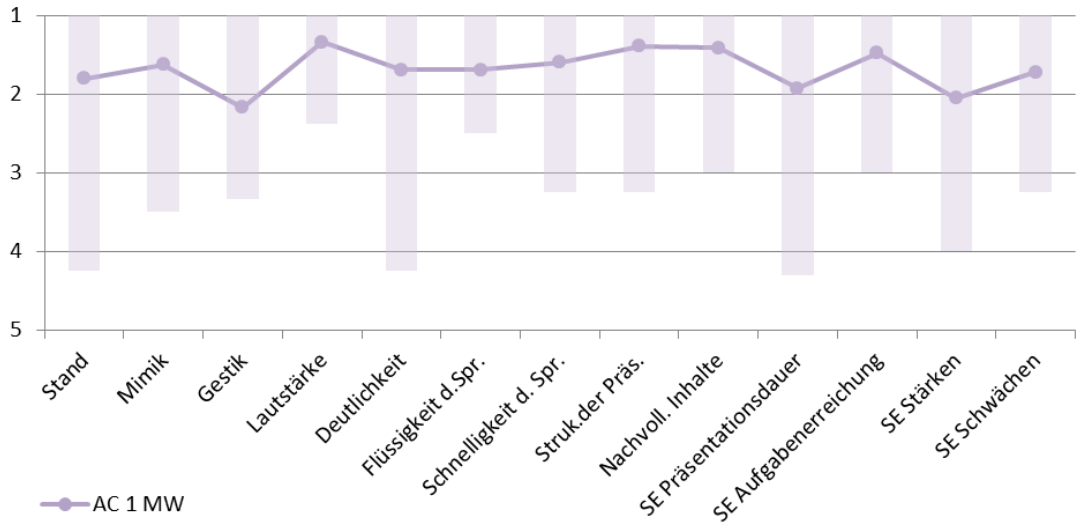
## 7.2 Kompetenzen in der Selbstpräsentation

Die TeilnehmerInnen verfügten vielfach schon zu Beginn der Maßnahme über zumindest akzeptable, oft aber über sehr solide Kompetenzen in der Selbstpräsentation. Insbesondere vor dem Hintergrund des durchaus herausfordernden AC-Settings – schließlich mussten sich die Jugendlichen einzeln einem vier- bis fünfköpfigen BeobachterInnengremium stellen – erschien ihre Leistung überraschend hoch. Es kann also bei der Mehrheit der beobachteten TeilnehmerInnen davon ausgegangen werden, dass sie hinsichtlich ihrer Präsentationsfähigkeit keine schlechten Eingangsvoraussetzungen mitbrachten. Unsicherheiten im Präsentieren zeigten sich am häufigsten im körpersprachlichen Ausdruck. Im Durchschnitt verzeichnen die TeilnehmerInnen zu Beginn der Maßnahme in den Dimensionen Stand/Haltung sowie Gestik die „schwächsten“ Werte (Stand/Haltung: MW=1,80; Gestik: 2,17;

siehe Abbildung 9). Dies änderte sich auch nicht am Ende der Maßnahme (Stand/Haltung: MW=2,14; Gestik: 2,38; siehe Abbildung 10).[53]

An den dargestellten Spannweiten[54] der Bewertungen (hinterlegte Balken im Diagramm) ist auch ersichtlich, dass einzelne TeilnehmerInnen sprachliche Schwierigkeiten hatten, vor allem was die Deutlichkeit der Sprache betraf. Entsprechende Sprachförderung, besonders für Jugendliche mit einer anderen Muttersprache als Deutsch, könnte hier noch zusätzliche Unterstützung bieten.

**Abbildung 9 Durchschnittliche Beurteilung der TeilnehmerInnen im AC zu Maßnahmenbeginn**

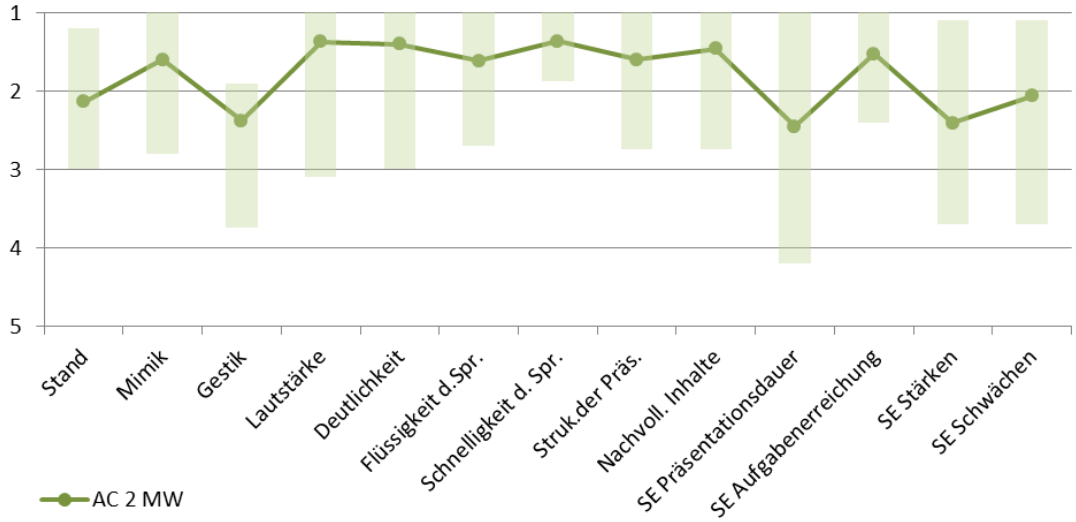



Quelle: abif 2011; angegeben sind die durchschnittlichen AC-Ergebnisse über alle N=32 TeilnehmerInnen des ersten Assessment-Centers zu Beginn der Maßnahme; die hinterlegten Balken geben die Spannweite der Bewertungen wieder.

[53] Der Vergleich der aggregierten AC-Ergebnisse zu den beiden Zeitpunkten ist jedoch mit Vorsicht zu interpretieren, da sich die TeilnehmerInnenzahl aufgrund von Dropout und Absenz drastisch reduziert hat.

[54] Distanz zwischen dem größten und kleinsten Beobachtungswert je Dimension.

**Abbildung 10 Durchschnittliche Beurteilung der TeilnehmerInnen im AC zum Maßnahmenende**




Quelle: abif 2011; angegeben sind die durchschnittlichen AC-Ergebnisse über N=13 TeilnehmerInnen des zweiten Assessment-Centers am Ende der Maßnahme (eine TeilnehmerIn wurde aufgrund ihres späteren Ausscheidens aus der Maßnahme nicht in die Auswertung miteinbezogen); die hinterlegten Balken geben die Spannweite der Bewertungen wieder.

Auffallend ist auch, dass etliche der beobachteten Jugendlichen eine zumindest tendenziell negative Selbstsicht haben, oder ihre Stärken und Schwächen (speziell die Stärken) nur sehr schwer einschätzen können. Obwohl viele MaßnahmenteilnehmerInnen über wichtige Schlüsselqualifikationen verfügen, die in verschiedenen Arbeitskontexten als Metakompetenz gefordert werden, sind ihnen diese Fähigkeiten selten bewusst. Selbst- und Fremdbild divergieren häufig – nach einer durchaus gelungenen Präsentation wurde die Leistung in der Selbstreflexion häufig geschmälert, sowie beispielsweise auch die Präsentationsdauer von den meisten TeilnehmerInnen systematisch unterschätzt wurde. Dies deutet einerseits auf Schwächen in der Selbstkompetenz und andererseits auf geringes Selbstbewusstsein hin, was aufgrund der besonderen Zielgruppe teilweise auch zu erwarten war. Mangelnde (Selbstwirksamkeits-)Erfahrungen bei einigen TeilnehmerInnen, ge- und erlebte Defizitorientierung und die zum Teil bewegte Biografie der Jugendlichen machen sich hier am deutlichsten bemerkbar. Auch das Bewusstsein über die Bedeutung der Präsentationsfähigkeit scheint bei den TeilnehmerInnen nicht immer gegeben. Der Mehrwert des Assessments als Chance zur Übung und Verbesserung der eigenen Präsentationsfähigkeiten wurde häufig nicht als solcher wahrgenommen.

Insbesondere die realistische Einschätzung und Reflexion der eigenen Potenziale und Grenzen spielt jedoch beim Bewerbungsprozess eine große Rolle, zumal beispielsweise die Frage nach Stärken und Schwächen auch eine gängige Frage von PersonalistInnen ist. Hier kann also noch Entwicklungspotenzial ermittelt werden. Im Rahmen der Maßnahme könnten daher auch verstärkt Bewerbungsgespräche im Rollenspiel geübt werden. Zudem könnten beispielsweise PersonalexpertInnen eingeladen werden, die die Jugendlichen für Bewerbungsgespräche sensibilisieren und beraten könnten, vor allem auch am Ende der Maßnahme. Der Kritik einiger befrag-

ter TeilnehmerInnen, wonach die Beschäftigung mit dem Verfassen von Lebensläufen und Bewerbungsschreiben am Beginn der Maßnahme zu einseitig und zu lange gewesen sei, könnte somit begegnet werden.

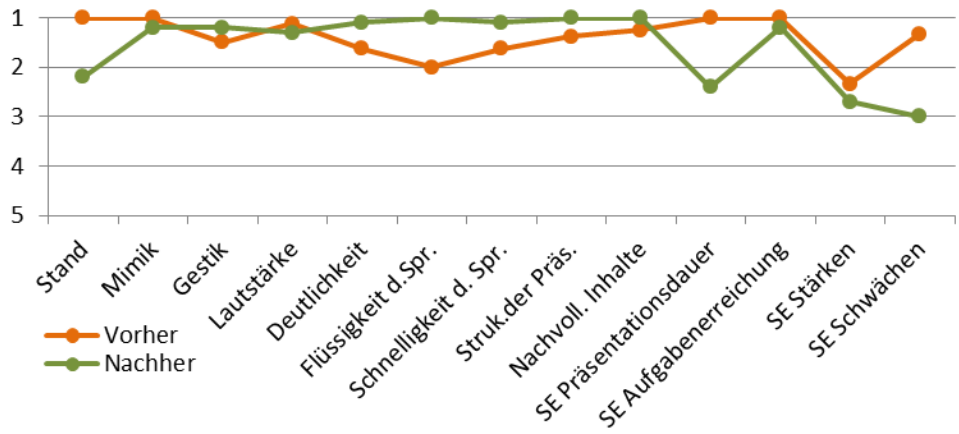
Bei acht Jugendlichen konnte ein direkter Vorher-Nachher-Vergleich erfolgen, da sie einerseits lange genug in der Maßnahme verblieben sind und andererseits an beiden ACs teilgenommen haben.

Auch beim direkten Vergleich der Leistungen einzelner TeilnehmerInnen zeigen sich nur vereinzelt leichte Veränderungen. In Bezug auf die Methode erscheinen die Beurteilungen des BeobachterInnengremiums aber insofern reliabel, als sich häufig zu beiden Messzeitpunkten ein weitgehend ähnliches Bewertungsmuster ergab. Lediglich die Selbsteinschätzung der Präsentationsdauer verschlechtert sich bei vielen TeilnehmerInnen relativ deutlich (v.a. Unterschätzung). Nachfolgend werden die Präsentationsprofile der acht TeilnehmerInnen dargestellt:

Die Selbstpräsentation von **Teilnehmerin 1** wurde schon zu Beginn der Maßnahme durch das BeobachterInnengremium sehr positiv bewertet. Ihre Stärken lagen vor allem in der sehr guten körpersprachlichen Ausdrucksfähigkeit. Leichte Schwächen zeigten sich am Beginn der Maßnahme am ehesten in der sprachlichen Umsetzung, die die Teilnehmerin sehr selbstkritisch beurteilte.

Am Maßnahmenende wurde hingegen vor allem der sprachliche Ausdruck der Teilnehmerin durch das BeobachterInnengremium sehr positiv bewertet. Die nonverbalen Mittel blieben relativ konstant auf hohem Niveau (nur im Stand zeigten sich leichte Unsicherheiten).

**Abbildung 11: Präsentationsprofil Teilnehmerin 1**

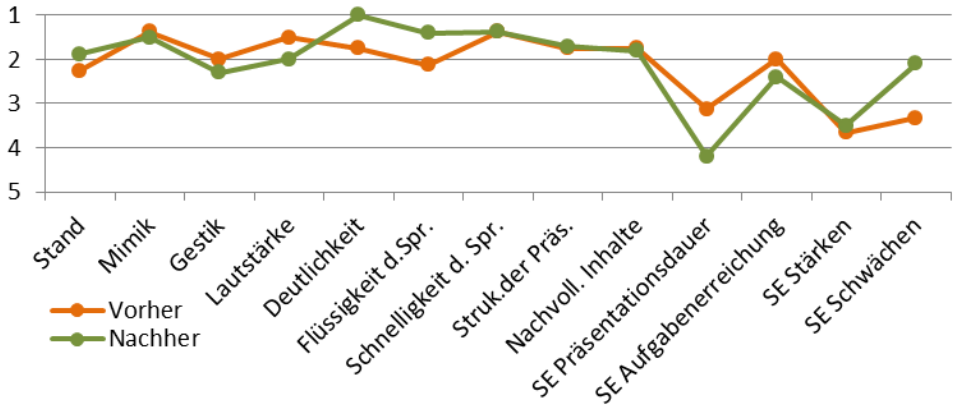



Quelle: abif 2011.

Bei **Teilnehmerin 2** gab es zu Beginn der Maßnahme vor allem Entwicklungspotenzial in der Gestik, aber auch im sprachlichen Bereich, speziell was den Sprachfluss und die Modulation der Stimme betraf. Auffallend war auch eine unrealistische, nur negative Selbsteinschätzung, die ebenfalls Raum zur Verbesserung bot.

Ähnlich wie bei Teilnehmerin 1 waren auch bei Teilnehmerin 2 leichte sprachliche Verbesserungen zu beobachten. Bei Körpersprache und Selbstsicht zeigten sich hingegen kaum Fortschritte, die Defizitorientierung schien sogar noch stärker geworden zu sein.

**Abbildung 12: Präsentationsprofil Teilnehmerin 2**

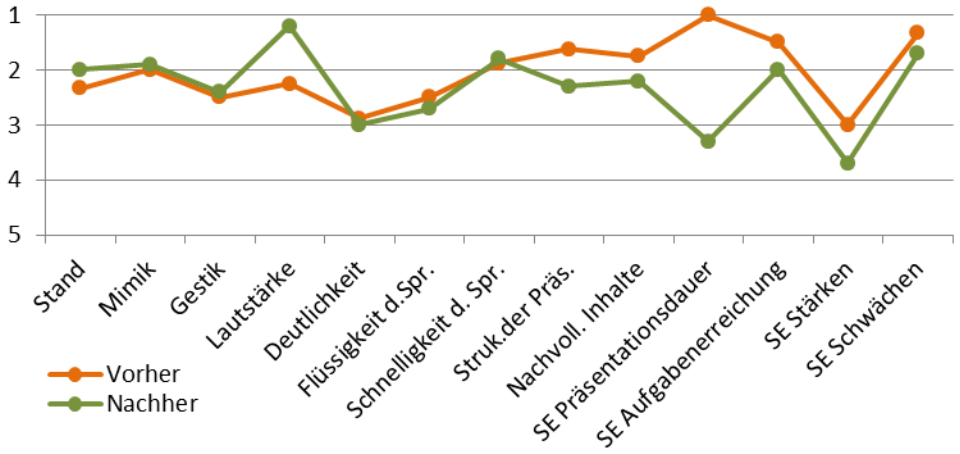



Quelle: abif 2011.

**Teilnehmerin 3** kämpfte zu Beginn der Maßnahme vor allem mit der deutschen Sprache, die nicht ihre Muttersprache ist. Dadurch wirkte sie auch sehr nervös und sprach wenig flüssig, meist ohne besondere Gestik. Auch Teilnehmerin 3 fiel durch eine kritische Selbsteinschätzung auf.

Abgesehen von einem leichten Zugewinn an Sicherheit, der sich vor allem in der Lautstärke manifestierte, konnte sie diese Defizite im Maßnahmenverlauf kaum verbessern. Den Beobachtungen zufolge stach sie jedoch vor allem durch ihre hohe Motivation heraus, mit der sie ihre Schwächen kompensieren konnte.

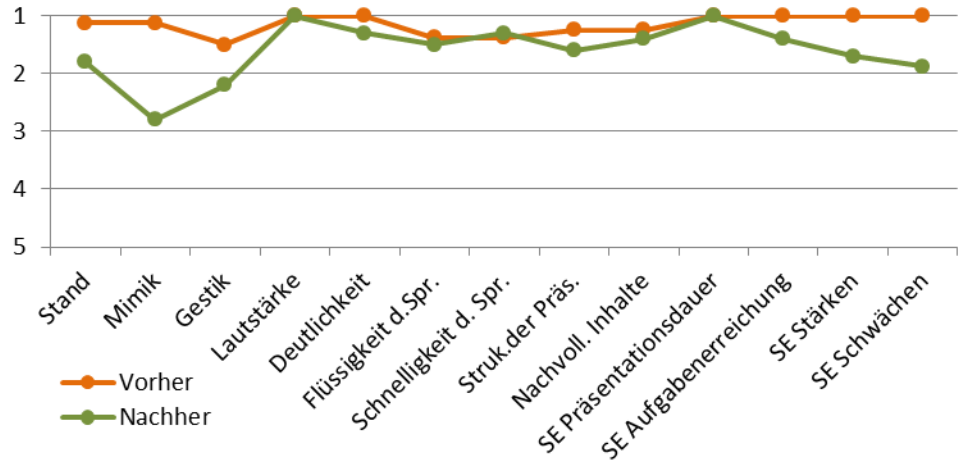
**Abbildung 13: Präsentationsprofil Teilnehmerin 3**




Quelle: abif 2011.

**Teilnehmer 4** hinterließ bei seiner Präsentation von Anfang an einen sehr positiven Eindruck. Er verfügte über gute Präsentationsfähigkeiten und ein solides, selbstbewusstes Auftreten. Entwicklungspotenzial lag, wie sich am Maßnahmenende deutlicher zeigte, vor allem bei den nonverbalen Kommunikationsmitteln.

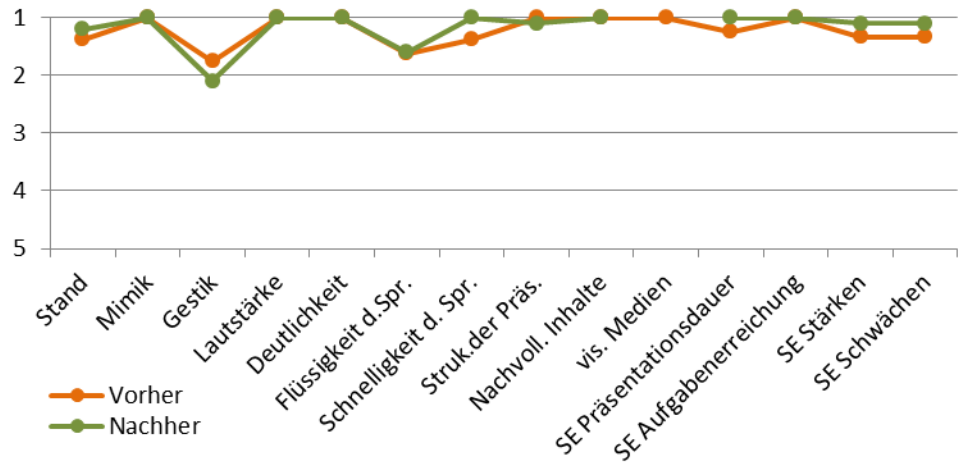
**Abbildung 14: Präsentationsprofil Teilnehmer 4**




Quelle: abif 2011.

Auch **Teilnehmer 5** zeigte konstante Fähigkeiten zur Selbstpräsentation auf hohem Niveau. Er trat sehr selbstsicher auf und konnte im Gegensatz zu vielen anderen TeilnehmerInnen sowohl seine Schwächen als auch Stärken sehr gut einschätzen.

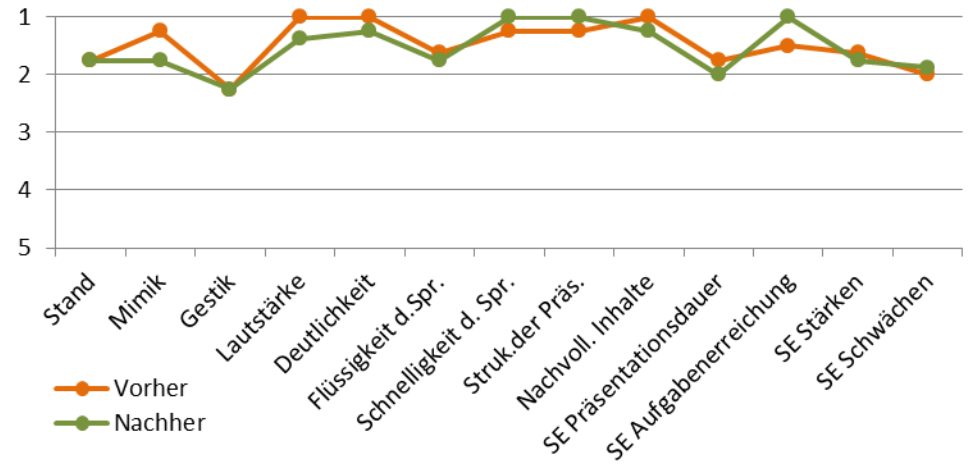
**Abbildung 15: Präsentationsprofil Teilnehmer 5**




Quelle: abif 2011.

Ähnlich verhält es sich bei **Teilnehmer 6**. Seine Leistungen in der Selbstpräsentation bleiben konstant gut, mit leichten Schwächen im gestischen Ausdruck.

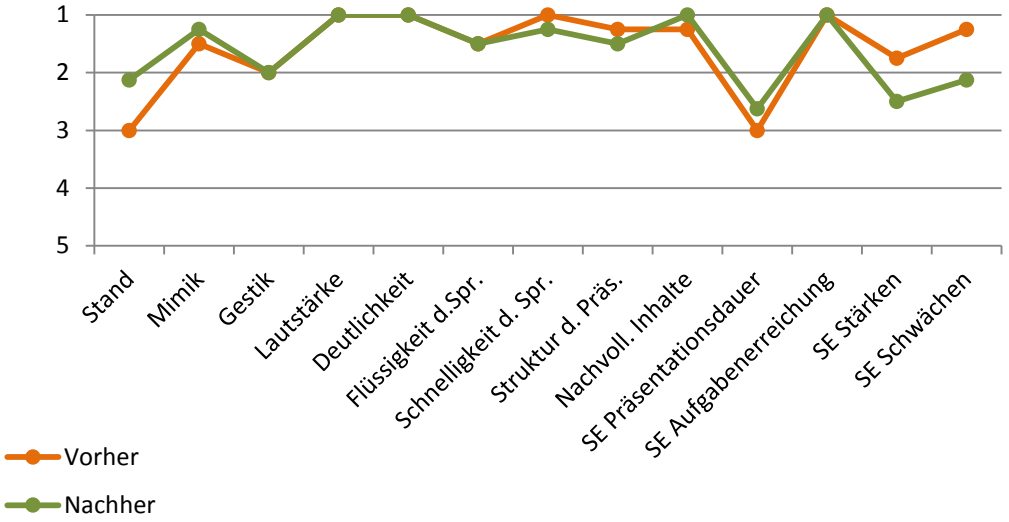
**Abbildung 16: Präsentationsprofil Teilnehmer 6**




Quelle: abif 2011.

**Teilnehmer 7** präsentierte sich sowohl zu Beginn als auch am Ende der Maßnahme sprachlich und inhaltlich gut. Entwicklungspotenzial lag auch bei ihm vor allem im körpersprachlichen Bereich, hier wirkte er vor allem zu unruhig. Insgesamt stach er aber durch Ehrgeiz, hohe Motivation und seine dynamische Ausstrahlung heraus.

**Abbildung 17: Präsentationsprofil Teilnehmer 7**

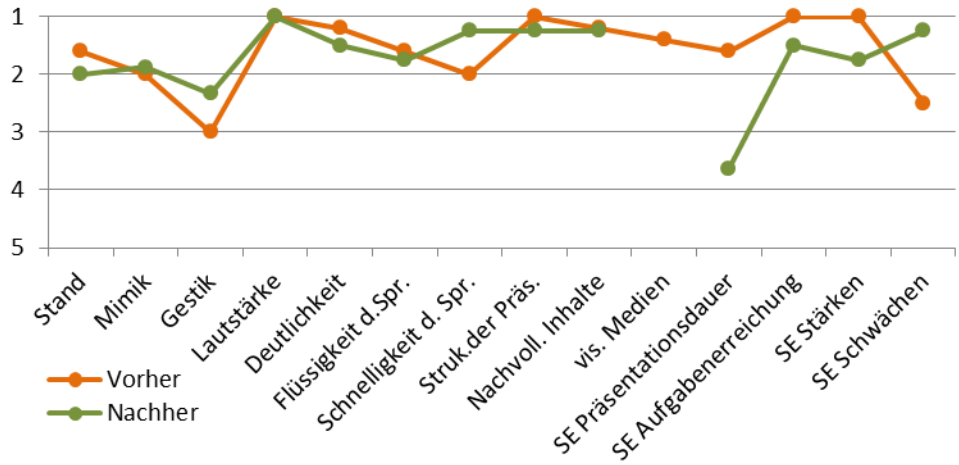



Quelle: abif 2011.

**Teilnehmerin 8** konnte sich hinsichtlich ihres gestischen Ausdrucks leicht verbessern. Außerdem sprach sie etwas langsamer als noch zu Beginn der Maßnahme,

was mit besseren Bewertungen durch das BeobachterInnengremium honoriert wurde. Ihre größte Schwäche im zweiten AC bestand darin, die Dauer ihrer Präsentation nicht gut einschätzen zu können. Sie war der Meinung, sehr kurz gesprochen zu haben, erfüllte jedoch beinahe die gesamte Redezeit.

**Abbildung 18: Präsentationsprofil Teilnehmerin 8**




Quelle: abif 2011; im ersten AC verwendete Teilnehmerin 8 das Flipchart als Unterstützung ihres Vortrages, was sie im zweiten AC nicht mehr tat.

Insgesamt werden hinsichtlich der Selbstpräsentation beim Vorher-Nachher-Vergleich der AC-Ergebnisse keine wesentlichen Verbesserungen (oder Verschlechterungen) in den erfassten Dimensionen sichtbar. Die Leistungen bewegten sich konstant auf mittlerem bis hohem Niveau. Die tendenziell besseren Leistungen unter Betrachtung der Spannweiten in den aggregierten Beobachtungswerten lassen eher auf gewisse Selektionsmechanismen im Maßnahmenverlauf schließen, da sich beim Vergleich der Ergebnisse einzelner TeilnehmerInnen kaum systematische Verbesserungen zeigten bzw. sich diese häufig von Beginn an auf hohem Niveau präsentierten. Dieses Ergebnis legt den Schluss nahe, dass Selbstpräsentationsfähigkeiten während der Maßnahme weniger trainiert werden konnten. Aufgrund der knappen zeitlichen Ressourcen in der Maßnahme konnten Soft-Skills-Trainings und die zum Teil notwendige intensivere psychosoziale Hilfestellung nur teilweise Platz greifen. Auch eine gezielte Anpassung an den individuellen Förderbedarf abseits der fachtheoretischen Ausbildung, wie zum Beispiel Sprachunterricht (Deutsch als Fremdsprache, Englisch), wäre eine sinnvolle Ergänzung der Maßnahme. Vor diesem Hintergrund erscheint eine Verlängerung der Maßnahme notwendig, wie es auch durch die interviewten TrainerInnen empfohlen wurde (siehe dazu Kapitel 5 Erfahrungen der Schlüsselkräfte).

# 8 Perspektive der Praktikumsbetriebe

Ein zentraler Aspekt der Wirkungs- und Umsetzungsevaluation von beat&win war die Einbeziehung der Perspektiven aller direkt an der Durchführung des Projektes beteiligten Akteure in die Betrachtung der Maßnahme.

Um Einblicke in die Perspektive der Praktikumsbetriebe zu erhalten, wurden die jeweiligen Ansprechpersonen mittels teilstandardisierter Interviews befragt. Im Rahmen der Evaluation konnten die Praktikumsbetriebe von 27 TeilnehmerInnen erreicht werden. Ziel der Betriebsbefragung war es, Informationen über die folgenden Bereiche zu erhalten:

- Beschreibung der Praktikumsbetriebe (Branche, Größe, Ausbildungserfahrung, Motivation für die Zusammenarbeit)
- Bewertung der Zusammenarbeit mit dem BBRZ aus Sicht der Betriebe
- Bewertung der PraktikantInnen aus Sicht der Betriebe
- Feedback in Bezug auf das Projekt (Lob, Kritik, Verbesserungsvorschläge)

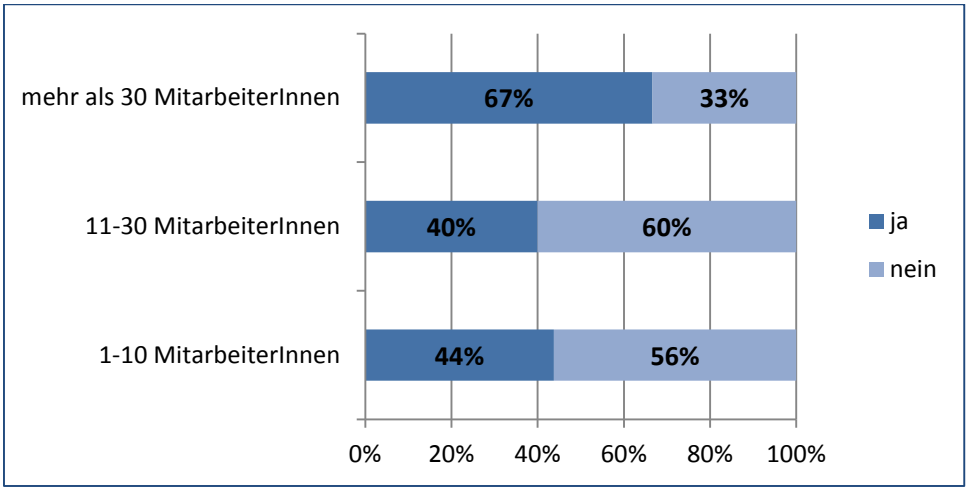
## 8.1 Beschreibung der Praktikumsbetriebe

Bei der **Branche** der betrachteten Unternehmen kann man die Betriebe einerseits danach unterscheiden, ob der jeweilige Betrieb ein gewinnorientiertes Unternehmen ist oder nicht, und andererseits nach dem Angebot des Unternehmens, also danach welche Produkte oder Dienstleistungen das jeweilige Unternehmen anbietet. Sieben der betrachteten Betriebe sind nach eigener Angabe nicht gewinnorientierte Unternehmen (NPO), 20 sind auf die Erzielung von Gewinn ausgerichtet. In Bezug auf die angebotenen Produkte und Dienstleistungen der Unternehmen zeigt sich äquivalent zu den verschiedenen Ausbildungsbereichen eine sehr heterogene Struktur. So waren beispielsweise Betriebe aus den Bereichen soziale Dienstleistungen, Einzelhandel, Architektur, Finanzdienstleistungen oder IT vertreten.

Auch was die **Größe** der Betriebe betrifft, war eine große Bandbreite an unterschiedlichen Betriebsgrößen vertreten. Von Ein-Personen-Unternehmen über KMUs bis hin zu Großunternehmen mit über 3000 MitarbeiterInnen. Das Segment der Klein- und Mittelbetriebe war dabei deutlich am stärksten vertreten. So beschäftigen 77,8 % der befragten Betriebe höchstens 30 MitarbeiterInnen.

Hinsichtlich der **Erfahrung in der Ausbildung neuer MitarbeiterInnen** zeigt sich, dass der Anteil an Unternehmen, die vor beat&win noch keine Erfahrung in der Ausbildung neuer MitarbeiterInnen hatten, sehr hoch ist. Etwas mehr als die Hälfte der Betriebe (52 %) hatten vorher noch nie Lehrlinge oder PraktikantInnen beschäftigt. Zwei Ansprechpartner der befragten Betriebe stellen einen Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Möglichkeit, neue MitarbeiterInnen auszubilden, her. Gerade für kleinere Unternehmen sei es aufgrund geringerer betrieblicher Ressourcen schwierig, selbst neue MitarbeiterInnen auszubilden. Betrachtet man Abbildung 19, so zeigt sich, dass diese Annahme zumindest was beat&win betrifft zum Teil bestätigt werden kann. Dementsprechend ist der Anteil der Betriebe mit Ausbildungserfahrung weitaus größer bei Betrieben mit mehr als 30 MitarbeiterInnen.

**Abbildung 19: Ausbildungserfahrung nach Anzahl der MitarbeiterInnen**




Quelle: abif, 2011; N=27 Praktikumsbetriebe.

Ein gewisses Maß an Erfahrung in der Ausbildung neuer MitarbeiterInnen kann grundsätzlich als vorteilhaft betrachtet werden, sowohl für den Betrieb als auch für die PraktikantInnen. Wie sich die Ausbildungserfahrung im konkreten Einzelfall auswirkt, ist aber natürlich auch von der Persönlichkeit und den Ausbildungskompetenzen der jeweils zuständigen MitarbeiterInnen in den Betrieben abhängig.

Dennoch haben Betriebe mit Ausbildungserfahrung möglicherweise realistischere Erwartungen in Bezug auf die Leistung der PraktikantInnen. So kann unter Umständen besser eingeschätzt werden, welche Aufgaben dem jeweiligen Entwicklungs- und Ausbildungsstand der PraktikantInnen angemessen sind, um die Jugendlichen nicht zu über- oder unterfordern.

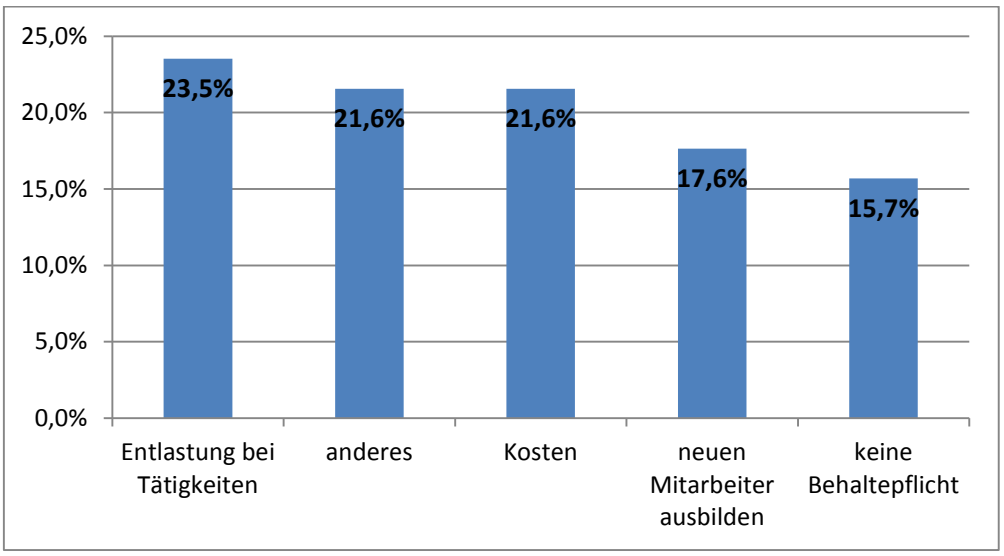
Neben diesen vorteilhaften Wirkungen einer bereits vorhandenen Ausbildungserfahrung sind aber auch negative Begleiterscheinungen denkbar. Waren die bisherigen Ausbildungserfahrungen überwiegend negativ, kann dies beispielsweise dazu beitragen, dass den Auszubildenden von vornherein weniger anspruchsvolle bzw. weniger dem Berufsbild entsprechende Arbeitsaufgaben übertragen werden.

Angesichts des hohen Anteils an Betrieben ohne Ausbildungserfahrung ist als positiv hervorzuheben, dass es im Rahmen von beat&win gelungen ist, Betriebe, die bisher aus welchen Gründen auch immer keine neuen MitarbeiterInnen ausgebildet haben, zur Zusammenarbeit im Rahmen von beat&win zu bewegen. Dies lässt sich einerseits durch eine gute Kommunikation bei der Kontaktaufnahme zu den jeweiligen Betrieben erklären, andererseits dadurch, dass bei der Konzipierung von beat&win attraktive Rahmenbedingungen (z.B. keine Kosten durch das Praktikum) für die Betriebe geschaffen wurden. Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen der Betriebsbefragung in Bezug auf die Motive für die Kooperation mit dem BBRZ.

Im Hinblick auf eine neuerliche Durchführung von beat&win oder ähnlich aufgebauten Maßnahmen sind die **Motive für die Kooperation** der Betriebe im Rahmen von beat&win von hoher Relevanz. Hier können wertvolle Informationen darüber gewonnen werden, mit welchen Argumenten sich Unternehmen am besten für eine Zusammenarbeit gewinnen lassen. Betrachtet man Abbildung 20, so zeigt sich, dass der Nutzen für den eigenen Betrieb eine sehr wichtige Motivation für die Unternehmen darstellt. Die Betriebe erwarten sich durch die Einstellung eines Praktikanten/einer Praktikantin eine Entlastung bei Tätigkeiten sowie keine zusätzlichen Kosten für das Unternehmen durch das Praktikum. Während die Entlastung bei be-

stimmten Tätigkeiten von den Leistungen der PraktikantInnen im Praktikum abhängig ist, betrifft das Kostenargument die Konzipierung der Maßnahme. Eine wichtige Komponente bei der Konzipierung von beat&win war es, die Unternehmen von sämtlichen Kosten in Bezug auf das Praktikum soweit als möglich zu befreien. Durch die Deckung des Lebensunterhaltes wie auch die sozialversicherungsrechtliche Absicherung der PraktikantInnen durch das AMS und die entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Träger, wurde ein wichtiger Anreiz für die Unternehmen geschaffen, mit dem BBRZ als Praktikumsbetrieb zu kooperieren.

**Abbildung 20: Motivation für Praktikum**




Quelle: abif, 2011; N=27 Praktikumsbetriebe.

Bei der Motivation für das Praktikum hatten InterviewpartnerInnen auch die Möglichkeit, andere als die vorgegebenen Motive zu nennen (anderes). Bemerkenswert war hier die hohe soziale Verantwortung einiger Betriebe, die hier zum Ausdruck kam. Dabei wurde sehr oft „soziales Engagement“ und „jemandem eine Chance geben“ als Motivation genannt. Das Argument könnte in Zukunft auch stärker bei der Akquisition von Partnerunternehmen genutzt werden. Aus Marketinggründen sind gewinnorientierte Unternehmen auch vermehrt daran interessiert, als sozial verantwortliche Unternehmen wahrgenommen zu werden. Durch die Zusammenarbeit mit beat&win oder ähnlichen Projekten kann genau diese soziale Verantwortung des Unternehmens zum Ausdruck gebracht werden, und als positiver Aspekt des Unternehmens in der Außenkommunikation verwendet werden (z.B. als Teil der „Corporate Social Responsibility“).

## 8.2 Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen den Praktikumsbetrieben und dem BBRZ

Ein zentraler Evaluationsaspekt war auch die Ausgestaltung bzw. Qualität der Kooperation mit den Betrieben. Bei der Befragung der Praktikumsbetriebe wurden die InterviewpartnerInnen zu folgenden Bereichen der Zusammenarbeit und Abstimmung mit den Betrieben befragt:

- Vorinformationen
- Zeitorganisation von fachtheoretischer Ausbildung und Praktikum

- Beendigung des Praktikums
- Unterstützung bei Problemen mit den Jugendlichen
- Erreichbarkeit der Ansprechperson/en

Bei den **Vorinformationen** gibt es sehr unterschiedliche Bewertungen seitens der Betriebe. Einige zeigten sich ausgesprochen zufrieden mit der Vorinformation, andere Betriebe wiederum weniger. Ein Ansprechpartner eines Betriebes gab sogar an, gar keine Vorinformationen von Seiten des BBRZ erhalten zu haben bzw. sich diese selbst besorgt zu haben.

Unterschiede bei den Erstinformationen der Betriebe sind möglicherweise darauf zurückzuführen, dass sowohl TeilnehmerInnen als auch BetreuerInnen den Erstkontakt herstellten. Waren die TeilnehmerInnen selbstständig genug, um den Kontakt zum Praktikumsbetrieb selbst herzustellen, nahmen sich die BetreuerInnen eher zurück.

Insgesamt wurde die Qualität der Vorinformationen durch das BBRZ von den Betrieben aber überwiegend positiv bewertet. So bewerteten 60 % der befragten Betriebe die Vorinformationen durch das BBRZ als „hervorragend“ oder „ganz gut“ und lediglich 8 % der Betriebe empfanden die Vorinformationen seitens des BBRZ als „ganz schlecht“.

Bei der **Zeitorganisation** sehen hingegen sehr viele Unternehmen Verbesserungsbedarf. Bemängelt wurde hier eine schlechte zeitliche Planung von fachtheoretischer Ausbildung und Praktikum. Ein Ergebnis, dass sich auch mit den Befragungsdaten der MaßnahmenteilnehmerInnen deckt.

Ein kurzfristiges Erstellen oder Ändern der Zeiteinteilung zwischen fachtheoretischem Unterricht und der Zeit, die im Betrieb verbracht wird, stellten einige Betriebe vor große Planungsprobleme. Unternehmen brauchen eine gewisse Planbarkeit vor allem auch im Hinblick auf die anderen MitarbeiterInnen des Betriebes. So müssen Dienstpläne für die Belegschaft einige Zeit im Voraus festgelegt werden. Kurzfristige Veränderungen bei der zeitlichen Planung erschweren die Zuteilung von Arbeitsaufgaben an die PraktikantInnen. Besonders problematisch ist dies für jene Unternehmen, die den PraktikantInnen wichtige Aufgaben übertragen. Durch schlechte zeitliche Planung der Praktikumszeiten besteht die Gefahr einer Verschlechterung der Ausbildungsqualität des Praktikums. So könnten die Betriebe davon absehen, den PraktikantInnen wichtige Aufgaben zu übertragen. Können die PraktikantInnen durch unvorhergesehene Änderungen in den Praktikumszeiten übertragene Aufgaben nicht vollständig erledigen, wird ihnen zudem auch die Gelegenheit auf ein mögliches Erfolgserlebnis genommen, was sich wiederum negativ auf die Motivation der PraktikantInnen auswirken kann.

Im Hinblick auf die gesamte Maßnahme und das BBRZ als Trägerorganisation besteht außerdem die Gefahr, dass die betroffenen Betriebe deshalb in Zukunft weniger Bereitschaft zeigen, mit dem BBRZ zusammenzuarbeiten.

Gerade die von den Fachkräften und den TeilnehmerInnen als positiv hervorgehobenen Einzelförderungen erschweren jedoch die zeitliche Planung von Seiten der Betriebe noch zusätzlich und wurden dementsprechend kritisch betrachtet. Hier wurde von Seiten eines Betriebes angeregt, Einzelförderungen nach Möglichkeit auf das Wochenende zu verlagern. Da die TeilnehmerInnen allerdings durch das sehr kompakte Ausbildungsprogramm ohnehin schon sehr belastet sind, erscheint diese Möglichkeit weniger sinnvoll. Eine Verlängerung der Maßnahmendauer ermöglicht hingegen mehr Spielraum für Zusatzleistungen wie Individualförderung und psychosoziale Betreuung.

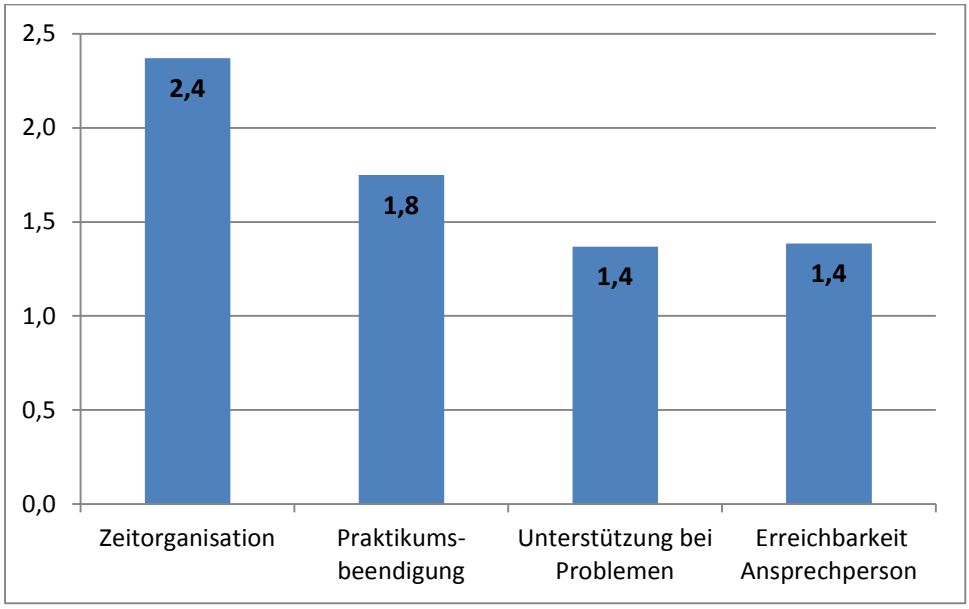
Die umfangreiche Kritik an der Zeitorganisation macht sich auch in der Bewertung seitens der Betriebe bemerkbar. So ist eine durchschnittliche Bewertung von 2,4 (siehe **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**) zwar keine schlechte Bewertung, im Vergleich zu den anderen Bereichen zeigt sich jedoch ein deutlicheres Verbesserungspotenzial.

Die Abstimmung in Bezug auf die **Beendigung des Praktikums** funktionierte hingegen aus Sicht der Betriebe sehr gut. Nur in wenigen Fällen wurde hier von Problemen berichtet. Wenn dann wurde auch hier eine etwaige Kurzfristigkeit der Praktikumsbeendigung kritisiert.

Sehr zufrieden waren die Betriebe auch mit der Betreuung durch das BBRZ. So wurde die **Erreichbarkeit der Ansprechperson des BBRZ** wie auch die **Unterstützung bei Problemen mit den Jugendlichen** durchschnittlich mit 1,4 bewertet. Insbesondere die Unterstützung bei Problemen mit den TeilnehmerInnen wurde positiv hervorgehoben. So schilderte eine InterviewpartnerIn, dass bei einem Problem mit einer TeilnehmerIn seitens des BBRZ ein mediatives Gespräch zwischen der BetreuerIn, der TeilnehmerIn und dem Verantwortlichen seitens des Betriebes organisiert wurde, in dem gemeinsam nach Gründen und Lösungen für das Problem gesucht wurde.

Vereinzelt wurde aber von Seiten der Betriebe auch Verbesserungspotenzial im Kontakt mit dem BBRZ gesehen. So merkte eine InterviewpartnerIn an, dass eine Kommunikation mit dem/der BetreuerIn nur im Bedarfsfall stattfand. Sie hätte sich hier eine aktivere Rolle des BBRZ gewünscht und regte an, dass der/die jeweilige BetreuerIn auch persönlich im Betrieb „vorbeischaut“.

**Abbildung 21: Bewertung der Zusammenarbeit / Abstimmung mit dem BBRZ**




Quelle: abif, 2011; N=27 Praktikumsbetriebe

Insgesamt gesehen wurde die Zusammenarbeit und Abstimmung mit dem BBRZ von Seiten der Betriebe überwiegend positiv beurteilt. Am meisten und deutlichsten war die Kritik im Bereich der Zeitorganisation. Hier bemängelten die Betriebe die schlechte Planbarkeit durch die kurzfristige Änderung von Praktikumszeiten. Selbst

wenn diese aufgrund notwendiger fachlicher Förderung durchgeführt wurde, empfanden die Betriebe dies als realitätsfremd in Bezug auf das Wirtschaftsleben. So können den TeilnehmerInnen keine verantwortungsvollen Aufgaben übertragen werden bzw. führe dies zu innerbetrieblichen organisatorischen Problemen.

## 8.3 Bewertung der PraktikantInnen durch die Praktikumsbetriebe

Ziel von beat&win ist ein positiver Lehrabschluss der TeilnehmerInnen. Diese Qualifizierung erfolgt mit klarer Ausrichtung auf den ersten Arbeitsmarkt. Durch die Ermöglichung eines Lehrabschlusses haben die TeilnehmerInnen weit bessere Chancen, sich auf Dauer selbstständig am ersten Arbeitsmarkt halten zu können.

Die dauerhafte Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt erfordert einerseits fachliche Kompetenz, andererseits aber auch Kompetenzen, die nicht an fachliches Wissen gebunden sind. Geläufige Begriffe dafür sind Soft Skills oder Schlüsselkompetenzen. Dazu zählen unter anderem die Arbeitshaltung sowie andere relevante soziale Kompetenzen.

### *Kontaktherstellung zum Betrieb*

Die eben angesprochenen Schlüsselkompetenzen bzw. Soft Skills sind aber nicht nur im Zuge eines aufrechten Dienstverhältnisses und in konkreten Arbeitssituationen sehr wichtig. Vor allem in Phasen der Beschäftigungslosigkeit bzw. der Anbahnung eines neuen Beschäftigungsverhältnisses sind ein hohes Maß an Selbstständigkeit, Kommunikationsfähigkeit und vor allem auch der Umgang mit Misserfolgen gefragt.

Die Vermittlung von Fertigkeiten und Kompetenzen, die die Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses betreffen, ist deshalb ein wichtiger Teil einer umfassenden Vorbereitung auf das Arbeitsleben. Im Zuge des dreimonatigen Grundlagenmoduls, in dem neben der Vorbereitung auf die fachtheoretische Ausbildung auch ein Praktikumsbetrieb gesucht wurde, hatten die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, sich die notwendigen Kompetenzen und praktischen Erfahrungen für die Suche nach einem Arbeitgeber anzueignen. Um einen möglichst großen Lerneffekt zu erreichen wurde von Seiten der Fachkräfte versucht, die Suche nach einem Praktikumsbetrieb und die Kontaktherstellung soweit wie möglich den TeilnehmerInnen selbst zu überlassen und den Prozess lediglich unterstützend zu begleiten. Je nach individuellem Bedarf wurde bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen geholfen, Bewerbungstrainings durchgeführt, bei der Auswahl eines geeigneten Praktikumsbetriebes geholfen und in jenen Fällen, in denen dies durch die TeilnehmerInnen nicht selbstständig zu bewältigen war, auch der Kontakt zum Praktikumsbetrieb hergestellt. Bei den befragten Betrieben wurde in 58 % der Fälle der Kontakt von Seiten der BetreuerInnen hergestellt.

### *Arbeitshaltung*

In Bezug auf die konkrete Arbeitssituation im Betrieb wurden die InterviewpartnerInnen zunächst zu verschiedenen Bereichen der Arbeitshaltung der TeilnehmerInnen befragt und gebeten, diese nach dem Schulnotensystem zu bewerten. Bei der Arbeitshaltung der TeilnehmerInnen wurden die Betriebe zu den folgenden Bereichen befragt:

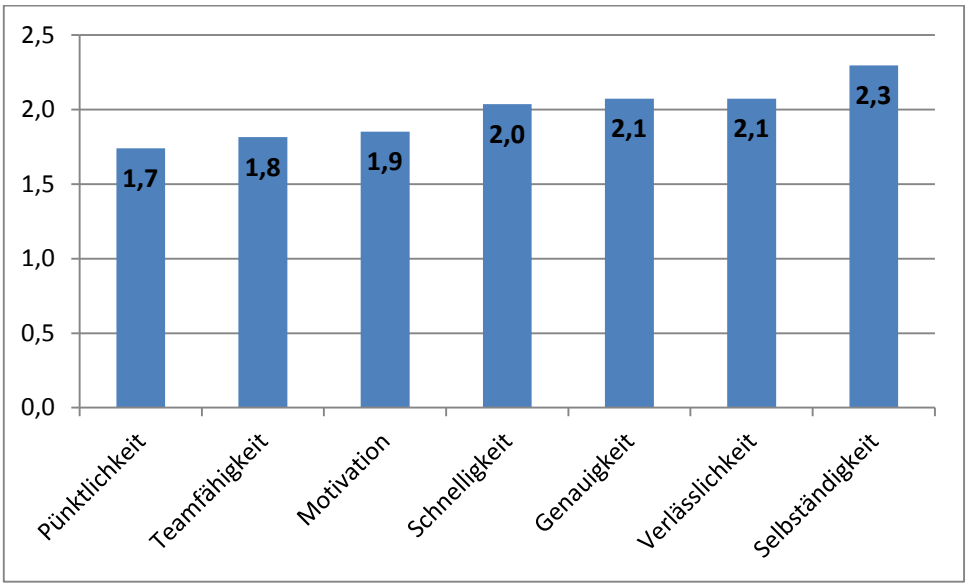
- Pünktlichkeit
- Teamfähigkeit
- Motivation

- Schnelligkeit
- Genauigkeit
- Verlässlichkeit
- Selbstständigkeit

Die Arbeitshaltung der PraktikantInnen wurde von den Praktikumsbetrieben überwiegend sehr positiv bewertet. In den Bereichen Pünktlichkeit, Motivation und Teamfähigkeit schnitten die PraktikantInnen am besten ab. Wie in Abbildung 22 ersichtlich, lag die Benotung hier im Durchschnitt zwischen 1,7 und 1,9. Etwas schlechtere durchschnittliche Bewertungen (2,1 bis 2,3) erhielten die TeilnehmerInnen in den Dimensionen Genauigkeit, Selbstständigkeit und Verlässlichkeit.

Die Wichtigkeit dieser von den fachlichen Qualifikationen unabhängigen Schlüsselkompetenzen kann gar nicht stark genug betont werden. So wurde bei einzelnen TeilnehmerInnen, die in einigen Bereichen der Arbeitshaltung besonders schlechte Bewertungen erhielten, dies zumeist auch als ein Grund für das Absehen von einer dauerhaften Beschäftigung genannt. Die Ansprechperson eines Betriebes bringt das mit folgender Aussage auf den Punkt: „Verlässlichkeit und Pflichtbewusstsein sind Grundvoraussetzung.“

**Abbildung 22: Bewertung der Arbeitshaltung der PraktikantInnen**




Quelle: abif, 2011; N=27 Praktikumsbetriebe.

### *Aufgabenerfüllung, Lernerfolge und die Vorbereitung durch den fachtheoretischen Unterricht*

Auch die Lernerfolge der TeilnehmerInnen sowie deren Aufgabenerfüllung wurden seitens der Praktikumsbetriebe überwiegend positiv bewertet. Die Lernerfolge der PraktikantInnen wurden durchschnittlich mit 1,8 bewertet, die Aufgabenerfüllung im Rahmen des Praktikums mit 1,9.

Bei der Bewertung der Aufgabenerfüllung und der Lernerfolge der PraktikantInnen hatten jedoch viele InterviewpartnerInnen Schwierigkeiten, sich für eine Note zu entscheiden, was sich vor allem auf zwei Gründe zurückführen lässt:

Aufgrund der unterschiedlichen Stärken und Schwächen der PraktikantInnen waren die gezeigten Leistungen in den verschiedenen Aufgabenbereichen des Arbeitsalltages zum Teil sehr unterschiedlich. So gab beispielsweise eine InterviewpartnerIn an, dass der/die betreffende PraktikantIn, was die EDV-Kenntnisse betraf, sehr zufriedenstellende Leistungen erbrachte, bei den kaufmännischen Grundlagen allerdings deutliche Schwächen zeigte. Zum Ausgleich von Defiziten in bestimmten Bereichen scheint die im Rahmen von beat&win angebotene Einzelförderung ein gutes Instrument darzustellen. Vor allem in Bezug auf die deutliche Kritik bei der Zeitorganisation ist jedoch darauf zu achten, dass die Einzelförderungen nicht die betriebliche Planung beeinträchtigen. Hier wäre eventuell auch eine Einbeziehung der Betriebe bei der Planung der Einzelförderungen sinnvoll.

Außerdem sehen einige InterviewpartnerInnen den zeitlichen Umfang des Praktikums als zu kurz an. Aus ihrer Sicht ist es daher für die Jugendlichen schwierig, entsprechende Leistungen und Lernerfolge zu zeigen. Zudem sei es dadurch für die PraktikantInnen sehr schwer, Routine bei ihren Arbeitsaufgaben zu entwickeln. Durch die wenigen Stunden, die die TeilnehmerInnen im Betrieb verbringen, kommt es auch teilweise vor, dass die PraktikantInnen begonnene Aufgaben nicht abschließen können. Das ist einerseits schade, da den PraktikantInnen dadurch die Möglichkeit eines Erfolgserlebnisses genommen wird. Andererseits kostet die Übernahme der Aufgabe durch eine Arbeitskollegin/einen Arbeitskollegen wiederum unternehmerische Ressourcen, was in weiterer Folge Auswirkungen auf die Art und die Qualität der den PraktikantInnen übertragenen Tätigkeiten haben kann. Die Betriebe schrecken dann eher davor zurück, den PraktikantInnen wichtige, verantwortungsvolle und umfangreiche Aufgaben zu geben.

Der aus der Sicht einiger Betriebe zu geringe Anteil an praktischer Ausbildung im Betrieb ist, neben der schlechten Planung der Praktikumszeiten, auch einer der Hauptgründe warum ein kleiner Teil der Praktikumsbetriebe nicht von der Ausbildung im Rahmen von beat&win überzeugt ist. Sie sei „unausgegoren“ und „nicht vergleichbar mit einem Lehrberuf“.

Die Vorbereitung der PraktikantInnen durch den fachtheoretischen Unterricht wurde allerdings mit einer durchschnittlichen Benotung von 2,2 seitens der Betriebe recht positiv bewertet. Kritikpunkte bzw. Forderungen betrafen gewisse Grundfertigkeiten bei den Kulturtechniken wie Schreiben, Lesen und Rechnen, die einzelne TeilnehmerInnen nicht immer erfüllen konnten. Vereinzelt wurde auch die mangelnde Ausrichtung der Ausbildungsinhalte auf den Bedarf der Betriebe kritisiert.

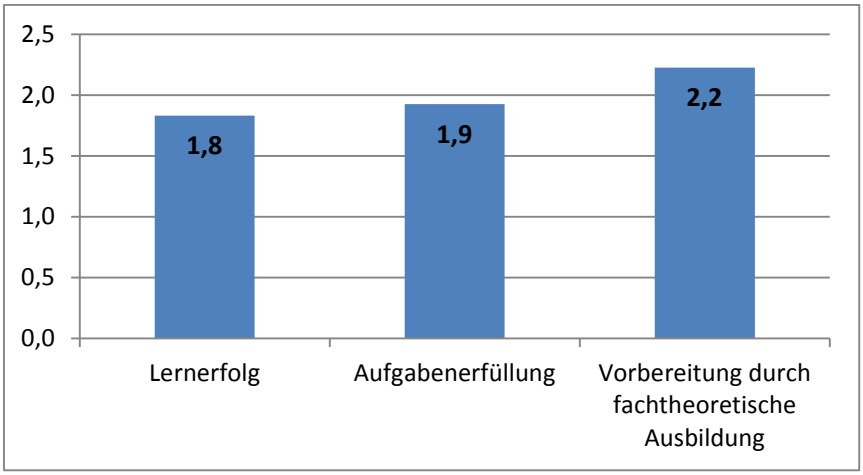
Bei den grundlegenden Kulturtechniken wurden von zwei InterviewpartnerInnen explizit die mangelhaften Deutschkenntnisse der jeweiligen TeilnehmerInnen angesprochen. Obwohl den beiden angesprochenen PraktikantInnen, abgesehen von den sprachlichen Schwächen, ausgezeichnete Leistungen und Kompetenzen attestiert wurden, war es dadurch für die Unternehmen schwer, den betreffenden PraktikantInnen adäquate Aufgaben zu überlassen.

Insgesamt geht aber aus der Befragung hervor, dass ein Großteil der TeilnehmerInnen die nötigen Grundfertigkeiten für Lehrausbildung und Praktikum mitbrachte (vgl. Abbildung 23).

Die Kritik an der semioptimalen Ausrichtung der Ausbildungsinhalte auf den Bedarf der Unternehmen bezog sich vor allem auf Computer-Software. Zum Teil verwendeten die Betriebe andere Programme als jene, die den TeilnehmerInnen im Rahmen der fachtheoretischen Ausbildung vermittelt wurden (z.B. SAP vs. BMD). Aufgrund des sehr kompakten Ausbildungsprogramms und den insgesamt limitierten Ressourcen kann jedoch dieser Forderung nur bedingt nachgekommen werden. Diesbezüglich müssten die Betriebe gezielt vorinformiert und darauf sensibilisiert werden,

dass sie für die Einschulung auf bestimmte unternehmensspezifische Softwareprogramme selbst verantwortlich sind. Für zukünftige Maßnahmen könnten im Einzelfall Crashkurse organisiert werden, um die TeilnehmerInnen und Betriebe zu entlasten.

**Abbildung 23: Bewertung von Lernerfahrung, Aufgabenerfüllung und Vorbereitung der PraktikantInnen auf die Aufgaben im Praktikum durch die fachtheoretische Ausbildung**



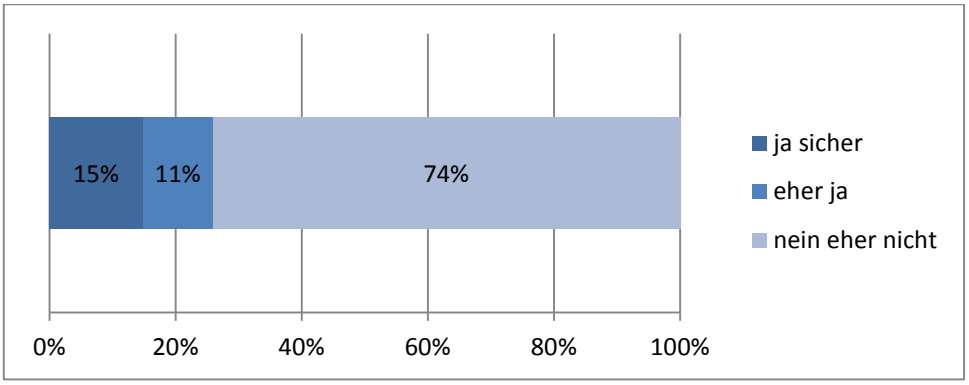

Quelle: abif, 2011; N=27 Praktikumsbetriebe.

### *Weiterbeschäftigung und Bereitschaft zu zukünftiger Kooperation*

Neben dem Ziel eines positiven Lehrabschlusses der TeilnehmerInnen war es aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive natürlich wünschenswert, dass die TeilnehmerInnen nach Beendigung ihres Praktikums direkt in ein dauerhaftes Dienstverhältnis übernommen werden.

In Bezug auf die Weiterbeschäftigung nach Praktikumsende ist die längerfristige Verbleibsanalyse noch abzuwarten. Nur sehr wenige der TeilnehmerInnen wurden allerdings unmittelbar nach der Beendigung des Praktikums sofort weiterbeschäftigt. So gaben nur vier der befragten Betriebe an, den Praktikanten/die Praktikantin nach Beendigung des Praktikums sicher weiter zu beschäftigen (vgl. Abbildung 24). Drei weitere Betriebe tendierten zum Zeitpunkt der Befragung zu einer Weiterbeschäftigung. Bei den Gegenargumenten zur Weiterbeschäftigung fällt aber auf, dass insbesondere äußere Rahmenbedingungen, vor allem fehlende finanzielle Ressourcen, gegen die Aufnahme weiterer MitarbeiterInnen sprechen. Eine etwaige Unzufriedenheit mit der Arbeitsleistung der TeilnehmerInnen war hingegen eher selten ein Ablehnungsgrund. Vielfach war sogar schon zu Beginn des Praktikums klar, dass im Unternehmen keine neuen MitarbeiterInnen aufgenommen werden können.

**Abbildung 24: Weiterbeschäftigung nach Praktikumsende**



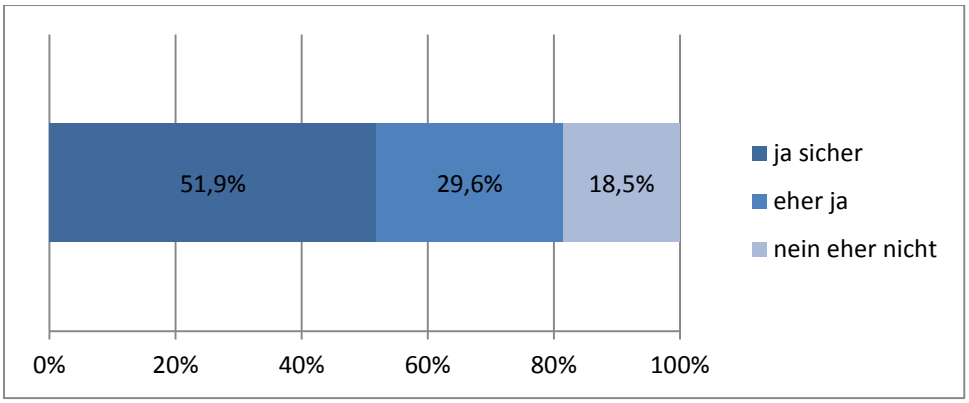

Quelle: abif, 2011; N=27 Praktikumsbetriebe.

Insgesamt sind die Betriebe sowohl mit der Zusammenarbeit mit dem BBRZ als auch mit den Leistungen der TeilnehmerInnen sehr zufrieden. Kritik und Verbesserungspotenzial sehen die Betriebe vor allem in den folgenden Bereichen:

- schlechte Zeitorganisation von fachtheoretischer Ausbildung und Praktikum: Die Zeiteinteilung von Praktikum und fachtheoretischem Unterricht sollte möglichst früh feststehen und nicht kurzfristig geändert werden.
- zu geringer Anteil an praktischer Ausbildung: Der Anteil und das Ausmaß an praktischer Ausbildungserfahrung in den Betrieben sollte erhöht werden.

Trotz einiger Kritikpunkte und Verbesserungsvorschläge ist aber ein Großteil der Betriebe dazu bereit, wieder mit dem BBRZ zusammenzuarbeiten (vgl. Abbildung 25). So gaben fast 52 % der befragten Betriebe an, sicher wieder eine Praktikantin/einen Praktikanten von beat&win aufzunehmen und weitere rund 30 % stehen einer zukünftigen Aufnahme von PraktikantInnen tendenziell positiv gegenüber. Lediglich 18,5 % können sich nicht vorstellen, in Zukunft wieder eine Praktikantin/einen Praktikanten von beat&win zu beschäftigen. Als Begründung wurden in diesen Fällen unter anderem die Rahmenbedingungen innerhalb des Betriebes, wie ausreichendes Personal oder die zu geringe Unternehmensgröße für die Ausbildung von MitarbeiterInnen, oder schlechte Erfahrungen mit den bisherigen PraktikantInnen genannt.

**Abbildung 25: wieder eine Praktikantin/einen Praktikanten von beat&win aufnehmen**




Quelle: abif, 2011; N=27 Praktikumsbetriebe.

Neben den Ergebnissen in Bezug auf die Bewertung der Maßnahme und der PraktikantInnen machte die Betriebsbefragung aus inhaltlicher Sicht vor allem zwei Aspekte deutlich:

- Arbeitshaltung und soziale Kompetenzen sind zum Teil wichtiger als fachliche Kompetenzen.
- Grundlegende Kulturtechniken sind Grundvoraussetzung für den Erfolg am Arbeitsmarkt.

## 9 Resilienzfaktoren

Durchhaltevermögen und klare Ziele sind sehr wichtig, um beat&win erfolgreich absolvieren zu können. Jenen Jugendlichen, die noch Unsicherheit hinsichtlich ihrer Berufswahl zeigen, fehlt vielfach beides. Insbesondere für TeilnehmerInnen, die zudem kognitive Defizite haben, dürfte die Maßnahme zu hochschwellig sein. Eine gewisse persönliche Reife ist ebenfalls Erfolgskriterium; insbesondere Jugendliche, denen es an Ernsthaftigkeit fehlt, die beispielsweise den Unterricht laufend stören, verlassen die Maßnahme eher frühzeitig. Auch ein Mindestmaß an Frustrationstoleranz und Selbstwirksamkeit dürfte erfolgsförderlich wirken. Die Fähigkeit, auch mit Misserfolgen umgehen zu können bzw. die Überzeugung, durch das eigene Verhalten, die eigenen Fähigkeiten, etwas bewirken zu können, zeigt sich einmal mehr als wichtiges Merkmal der Resilienz. Als wichtig und hilfreich erwiesen sich auch die Peers. Die TeilnehmerInnen konnten sich in der Maßnahme untereinander Mut zusprechen und motivieren. Diese soziale Stütze trägt daher ebenfalls zum Maßnahmenerfolg bei.

## 10 Zusammenfassung

> *„Im Nachhinein war das wirklich das Beste, was mir passiert ist, weil wir haben die berufsnahe Ausbildung gehabt […] also beat&win ist eine der schönsten Zeiten in meinem Leben gewesen.“* (Teilnehmerin B)

beat&win stellt sich insgesamt als gelungenes Pilotprojekt dar. Das praxisnahe Setting mit realen Arbeitserfahrungen in Kombination mit intensiver Betreuung eröffnet den beeinträchtigten Jugendlichen gute Chancen, eine auf dem Arbeitsmarkt verwertbare berufliche Ausbildung zu erwerben. Die Kombination aus realarbeitsplatznaher Ausbildung, der jugendlichen Zielgruppe und der relativ kurzen Ausbildungsdauer bei gleichzeitiger intensiver Betreuung zeichnet beat&win auch gegenüber anderen Maßnahmen aus. Das hohe Engagement des Ausbildungsteams ist sowohl in den Interviews mit den Schlüsselkräften als auch mit den TeilnehmerInnen spürbar. Konstruktive Kooperationen sowohl mit den Ausbildungsbetrieben als auch mit dem AMS tragen zum Erfolg der Maßnahme bei.

Als problematisch sind jedoch häufige Änderungen in der personellen Zusammensetzung des Betreuungs- und TrainerInnenteams anzusehen. Insbesondere leistungsschwächere bzw. stärker beeinträchtigte Jugendliche leiden unter dem Personalwechsel. Stabilität und klare Verhältnisse sind für diese Zielgruppe wichtige Rahmenbedingungen. Schwierigkeiten zeigten sich auch in den organisationalen Abläufen. Vor allem zu Beginn der Maßnahme hatte beat&win, das ja als Pilotprojekt startete, noch mit gewissen „Kinderkrankheiten“ zu kämpfen. Insbesondere

kurzfristige Veränderungen in den Stundenplänen waren für die TeilnehmerInnen wie auch für die Praktikumsbetriebe besonders irritierend.

beat&win verlangt den TeilnehmerInnen hohes Engagement und Durchhaltevermögen ab. Grenzen sind der Maßnahme daher hinsichtlich des Willens/der Motivation der TeilnehmerInnen gesetzt. Für eine tiefergehende psychosoziale Betreuung bei TeilnehmerInnen mit besonderen Schwierigkeiten und/oder bei Personen mit unklaren persönlichen und beruflichen Zielen fehlen im Rahmen der Maßnahme die zeitlichen Ressourcen. Insofern ist sie für manche Zielgruppen als zu hochschwellig anzusehen. Unterstützend wirken jedoch soziale Bande, die unter den TeilnehmerInnen im Verlauf der Maßnahme geknüpft werden – ein Effekt der, hinsichtlich des Alters, relativ homogenen Zielgruppe.

# 11 Anhang

## 11.1 Erhebungsinstrumente

### 11.1.1 AC am Beginn der Maßnahme

**Handout für die**

**Gruppenaufgabe:**

„Was müssen Jugendliche mitbringen, um einen Arbeitsplatz zu bekommen und diesen auch zu behalten?“

Definieren Sie die 10 wichtigsten Eigenschaften oder Verhaltensweisen, die Lehrlinge haben sollten.

Bedingung: Alle Gruppenmitglieder müssen mit dem Ergebnis einverstanden sein.

Die Gruppe hat 45 Minuten Zeit, um die Aufgabenstellung zu diskutieren und zu einer gemeinsamen Meinung zu kommen. Diese soll am Flipchart zum Ende von 1 oder 2 Personen präsentiert werden.

**Beobachtungsbogen Gruppenübung – Einzelbeobachtung**

**Name der Trainerin: .....**

**Gruppe O 1 O 2 (bitte ankreuzen)**

**Name des Teilnehmers/der Teilnehmerin: .....**

| BEOBACHTUNGSKRITERIUM | FRAGESTELLUNGEN | VERBALE BEURTEILUNG |
|---|---|---|
| **Gesprächsverhalten in der Gruppe** | Wie bringt sich der/die TeilnehmerIn ein: Wie oft? Wie lang?<br>Wie konstruktiv? (Widerstand, SpaßmacherIn, Inhaltlich am Thema vorbei/dran …)<br>Wie ist der Gesamtbeitrag zum Gruppenergebnis? (ergebnisorientiert, prozessorientiert, bringt Argumente sachlich, ist um Zusammenarbeit bemüht …) | |
| **Argumentations- und Kommunikationsfähigkeit in der Gruppe:** | Wie gut wird zugehört?<br>Wird auf andere Redebeiträge eingegangen? | |
| **Haltung zur Arbeit:** | Wie positiv oder negativ ist die Haltung zur Arbeit?<br>Wir realistisch ist die Haltung zur Arbeit? | |
| **Sonstiges:** | | |

**Beobachtungsbogen Gruppenübung – Gruppenbeobachtung**

**Name der Trainerin: .....**

**Gruppe O 1 O 2 (bitte ankreuzen)**

| | |
|---|---|
| ***Aufgabenerfüllung*** | Wurde die Aufgabe erfüllt? (Warum nicht?) |
| ***Team- und Organisations-fähigkeit:*** | Wie werden die Aufgaben untereinander aufgeteilt? Gibt es eine Arbeitsteilung?<br>Wie teilen sich die Jugendlichen die Zeit ein? Gibt es 1 Person, die auf die Zeit schaut? |
| | Wie entscheiden die Jugendlichen (chaotisch, autoritär, demokratisch, konsensual)? |
| | Wie gut kann sich jede/r einbringen? Gibt es „Laute“ und „Schweiger“? Werden die „Schweiger“ auch angesprochen? |
| **Informationsstand Arbeitsmarkt** | Wie gut treffen die Vorstellungen der Jugendlichen die Realität am Arbeitsmarkt? |
| **Sonstiges:** | |

**Handout für die**

**Einzelaufgabe:**

1. Beschreiben Sie einen besonderen Erfolg in Ihrem bisherigen Leben, eine Sache, die Sie besonders gut gemacht haben:

2. Beschreiben Sie, welchen Beruf Sie besonders interessant finden und vielleicht erlernen wollen und warum:

3. Beschreiben Sie, was Sie im BBRZ und im Betrieb gerne lernen würden und warum:

**Arbeitsanleitung Einzelarbeit:** 45 Minuten Vorbereitungszeit, visuelle Medien können genutzt werden, Stichworte können auf Handzettel notiert werden, 3 Minuten Präsentation

| KRITERIUM | FRAGESTELLUNGEN | NOTE (1=SEHR GUT, 5=SEHR SCHLECHT) |
|---|---|---|
| **Körpersprache** | **Stand / Haltung:** Sicherer Stand, Zappeln, aufrechte Körperhaltung | |
| | **Mimik:** Blickkontakt zum Publikum, Gesichtsausdruck stimmig mit Inhalten | |
| | **Gestik:** Sieht man die Hände? Werden die Hände angemessen eingesetzt? | |
| **KS Summe** | | |
| | **Sonstiges:** | Verbal |
| **Sprachliche Ausdrucksfähigkeit** | **Lautstärke:** Wird angemessen laut gesprochen? | |
| | **Deutlichkeit:** Wie deutlich wird gesprochen? | |
| | **Flüssigkeit der Sprache:** Wird gestottert? („äähs“…) | |
| | **Schnelligkeit der Sprache:** (zu schnell/zu langsam) | |
| **SpA Summe** | | |
| | **Sonstiges:** | Verbal |
| **Präsentationsfähigkeit** | Struktur der Präsentation | |
| | Nachvollziehbarkeit der Inhalte | |
| | Falls Medien verwendet wurden, wie gut wurden diese eingesetzt? Nicht verwendet O | |
| **PF Summe** | | |
| | **Sonstiges:** | Verbal |
| **Zeitmanagement** | Wird die Zeit eingehalten? (1 Beobachterin bitte Zeit stoppen und hier notieren) | |
| **Aufgabenerfüllung** | Wurden die Aufgaben erfüllt/die Fragen beantwortet? | Ja O teilweise O nein O |

| | | |
|---|---|---|
| **Inhaltliche Beurteilung** | Bitte notieren: (z.B. realistische Erwartungen, tatsächlich ein positives Beispiel gewählt …) | |
| **Selbstreflexions-fähigkeit (im FEEDBACK beobachten)** | **Wie treffend schätzen die Jugendlichen ihre Präsentationsleistung in Bezug auf folgende Punkte ein (1 – sehr treffende Einschätzung, 5 – völlig unzutreffende Einschätzung):** | Note 1–5 |
| | Wie gut kann der/die Jugendliche die Dauer seiner/ihrer Präsentation einschätzen? | |
| | Wie präzise kann der/die Jugendliche abschätzen, ob er/sie die Aufgabe (3 Fragen beantworten) tatsächlich erreicht hat? | |
| | Wie gut erkennt der/die Jugendliche seine/ihre Stärken? | |
| | Wie gut erkennt der/die Jugendliche seine/ihre Schwächen? | |
| **SeRefl Summe** | | |
| | **Sonstiges: (Wie reagiert der/die Jugendliche auf das Feedback durch die Assessoren?)** | Verbal |

### 11.1.2 AC am Ende der Maßnahme

**Handout für die**
**Gruppenaufgabe:**

„Welche 5 Dinge haben mir bei beat&win am besten gefallen? Welche 5 Dinge haben mich bei beat&win am meisten gestört?“

Die Gruppe hat 45 Minuten Zeit, um die Aufgabenstellung zu diskutieren und zu einer gemeinsamen Meinung zu kommen. **Bitte nützen Sie diese Zeit für die Diskussion, Rückschau und gemeinsame Reflexion gut aus. Ziel der Übung ist, dass Sie Ihre Erfahrungen untereinander austauschen, um zu dem gewünschten Ergebnis zu kommen.** Das Endergebnis soll am Flipchart von 1 oder 2 Personen präsentiert werden.

**Beobachtungsbogen Gruppenübung – Einzelbeobachtung**

**Name der Trainerin: .....**

**Gruppe O 1 O 2 (bitte ankreuzen)**

**Name des Teilnehmers/der Teilnehmerin: .....**

| BEOBACHTUNGSKRITERIUM | FRAGESTELLUNGEN | VERBALE BEURTEILUNG |
|---|---|---|
| **Gesprächsverhalten in der Gruppe** | Wie bringt sich der/die TeilnehmerIn ein: Wie oft? Wie lang?<br>Wie konstruktiv? (Widerstand, SpaßmacherIn, Inhaltlich am Thema vorbei/dran …)<br>Wie ist der Gesamtbeitrag zum Gruppenergebnis? (ergebnisorientiert, prozessorientiert, bringt Argumente sachlich, ist um Zusammenarbeit bemüht …) | |
| **Argumentations- und Kommunikationsfähigkeit in der Gruppe:** | Wie gut wird zugehört?<br>Wird auf andere Redebeiträge eingegangen? | |
| **Haltung zu beat&win:** | Wie positiv oder negativ ist die Haltung zu beat&win?<br>Wir realistisch ist die Haltung zu beat&win? | |
| **Sonstiges:** | | |

**Beobachtungsbogen Gruppenübung – Gruppenbeobachtung**

**Name der Trainerin: .....**

**Gruppe O 1 O 2 (bitte ankreuzen)**

| | |
|---|---|
| ***Aufgabenerfüllung*** | Wurde die Aufgabe erfüllt? (Warum nicht?) |
| ***Team- und Organisations-fähigkeit:*** | Wie werden die Aufgaben untereinander aufgeteilt? Gibt es eine Arbeitsteilung?<br>Wie teilen sich die Jugendlichen die Zeit ein? Gibt es 1 Person, die auf die Zeit schaut? |
| | Wie entscheiden die Jugendlichen (chaotisch, autoritär, demokratisch, konsensual)? |
| | Wie gut kann sich jede/r einbringen? Gibt es „Laute“ und „Schweiger“? Werden die „Schweiger“ auch angesprochen? |
| **Informationsstand Arbeitsmarkt** | Wie gut treffen die Vorstellungen der Jugendlichen die Realität am Arbeitsmarkt? |
| **Sonstiges:** | |

**Handout für die**

**Einzelaufgabe:**

1. Beschreiben Sie Ihre persönliche Entwicklung bei beat&win!

2. Beschreiben Sie, welche Höhen und Tiefen es für Sie in der Zeit bei beat&win gab!

3. Beschreiben Sie, wie Sie diese Tiefen bewältigt haben!

**Arbeitsanleitung Einzelarbeit:** 45 Minuten Vorbereitungszeit, visuelle Medien können genutzt werden, Stichworte können auf Handzettel notiert werden, 3 Minuten Präsentation

| KRITERIUM | FRAGESTELLUNGEN | NOTE (1=SEHR GUT, 5=SEHR SCHLECHT) |
|---|---|---|
| **Körpersprache** | **Stand / Haltung:** Sicherer Stand, Zappeln, aufrechte Körperhaltung | |
| | **Mimik:** Blickkontakt zum Publikum, Gesichtsausdruck stimmig mit Inhalten | |
| | **Gestik:** Sieht man die Hände? Werden die Hände angemessen eingesetzt? | |
| **KS Summe** | | |
| | **Sonstiges:** | Verbal |
| **Sprachliche Ausdrucksfähigkeit** | **Lautstärke:** Wird angemessen laut gesprochen? | |
| | **Deutlichkeit:** Wie deutlich wird gesprochen? | |
| | **Flüssigkeit der Sprache:** Wird gestottert? („äähs“…) | |
| | **Schnelligkeit der Sprache:** (zu schnell/zu langsam) | |
| **SpA Summe** | | |
| | **Sonstiges:** | Verbal |
| **Präsentationsfähigkeit** | Struktur der Präsentation | |
| | Nachvollziehbarkeit der Inhalte | |
| | Falls Medien verwendet wurden, wie gut wurden diese eingesetzt? Nicht verwendet O | |
| **PF Summe** | | |
| | **Sonstiges:** | Verbal |
| **Zeitmanagement** | Wird die Zeit eingehalten? (1 Beobachterin bitte Zeit stoppen und hier notieren) | |
| **Aufgabenerfüllung** | Wurden die Aufgaben erfüllt/die Fragen beantwortet? | Ja O teilweise O nein O |

| | | |
|---|---|---|
| **Inhaltliche Beurteilung** | Bitte notieren: (z.B. realistische Erwartungen, tatsächlich ein positives Beispiel gewählt …) | |
| **Selbstreflexionsfähigkeit (im FEEDBACK beobachten)** | **Wie treffend schätzen die Jugendlichen ihre Präsentationsleistung in Bezug auf folgende Punkte ein (1 – sehr treffende Einschätzung, 5 – völlig unzutreffende Einschätzung):** | Note 1–5 |
| | Wie gut kann der/die Jugendliche die Dauer seiner/ihrer Präsentation einschätzen? | |
| | Wie präzise kann der/die Jugendliche abschätzen, ob er / sie die Aufgabe (3 Fragen beantworten) tatsächlich erreich hat? | |
| | Wie gut erkennt der/die Jugendliche seine/ihre Stärken? | |
| | Wie gut erkennt der/die Jugendliche seine/ihre Schwächen? | |
| **SeRefl Summe** | | |
| | **Sonstiges: (Wie reagiert der/die Jugendliche auf das Feedback durch die Assessoren?)** | Verbal |

### 11.1.3 TeilnehmerInnenbefragung (quantitativ)

**FRAGEBOGEN:**

Einleitung: Wir wurden vom AMS und vom BBRZ damit beauftragt, beat&win zu evaluieren. Dazu führen wir auch eine Befragung der TeilnehmerInnen durch. Selbstverständlich werden Ihre Aussagen anonym ausgewertet, d.h., Ihr Name wird im Bericht nicht aufscheinen, auch die Arten der Beeinträchtigungen, sollten Sie diese erwähnen werden nicht genannt, da wir uns strikt an den Datenschutz halten.

Name der TeilnehmerIn:

| **1. Wie haben Sie von beat&win erfahren?** |
|---|
| O über das AMS |
| O über … |

**VORINFORMATION:**

| **2. Haben Sie eine Vorinformation vor beat&win erhalten?** | |
|---|---|
| O ja | O nein |
| 2a) Wie informativ war diese Vorinformation für Sie? | 2b) Welche Informationen haben Ihnen gefehlt? |
| O sehr informativ | |
| O eher informativ | |
| O wenig informativ **(→ 2b)** | |
| O gar nicht informativ (**→ 2b)** | |

**IMBUS:**

| **3. Haben Sie vor beat&win an der Schulungsmaßnahme IMBUS (12 Wochen) teilgenommen?** | |
|---|---|
| O ja | O nein |
| 3a) Wie sinnvoll finden Sie die Teilnahme im Nachhinein betrachtet? | **→ Weiter zu Frage 4** |
| O sehr sinnvoll | |
| O eher sinnvoll | |
| O wenig sinnvoll | |
| O gar nicht sinnvoll | |

| | |
|---|---|
| 3b) Warum, glauben Sie, haben Sie von IMBUS profitiert/nicht profitiert? | |
| | |

**ABKLÄRUNG und REHA-AC:**

| |
|---|
| **4. Sie haben vor beat&win an einer 4-wöchigen Abklärung inklusive Reha-AC teilgenommen. Halfen Ihnen die Abklärung und das Reha-AC bei der Berufswahl in Hinblick auf Ihre Beeinträchtigung?** |
| O ja sehr |
| O je etwas |
| O nein, eher nicht |
| O nein, gar nicht |
| 4a) Wie sinnvoll finden Sie die Teilnahme im Nachhinein betrachtet? |
| O sehr sinnvoll |
| O eher sinnvoll |
| O wenig sinnvoll |
| O gar nicht sinnvoll |
| 4b) Warum, glauben Sie, haben Sie von der ABKLÄRUNG und vom REHA-AC profitiert/nicht profitiert? |
| |

**GRUNDLAGENMODUL:** Sie haben im BBRZ im Rahmen von beat&win vor dem Ausbildungsteil ein 3-monatiges Grundlagenmodul absolviert. Dazu hätten wir ein paar Fragen:

| |
|---|
| **5. Wie gut hat Sie das Grundlagenmodul auf Ihre Ausbildung im Betrieb und im BBRZ vorbereitet?** |
| O sehr gut |

| |
|---|
| O eher gut |
| O eher schlecht |
| O ganz schlecht |

| |
|---|
| 5a) Wie sinnvoll finden Sie die Teilnahme im Nachhinein betrachtet? |
| O sehr sinnvoll |
| O eher sinnvoll |
| O wenig sinnvoll |
| O gar nicht sinnvoll |

**6. Wie gut haben Sie sich im Grundlagenmodul persönlich begleitet/betreut gefühlt?**

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Bei persönlichen Problemen | O Sehr gut | O eher gut | O eher schlecht | O ganz schlecht |
| Bei gesundheitlichen Problemen | O Sehr gut | O eher gut | O eher schlecht | O ganz schlecht |
| Bei Problemen im Kurs | O Sehr gut | O eher gut | O eher schlecht | O ganz schlecht |
| Bei der Berufswahl | O Sehr gut | O eher gut | O eher schlecht | O ganz schlecht |
| Bei der Kontaktaufnahme zum Betrieb | O Sehr gut | O eher gut | O eher schlecht | O ganz schlecht |

| |
|---|
| 6b) Was hat Ihnen an Betreuung noch gefehlt? |
| |

**7. Im Nachhinein betrachtet, wie sehr entspricht Ihre Berufswahl Ihren Fähigkeiten?**

| |
|---|
| O sehr gut |
| O eher gut |
| O eher schlecht |
| O ganz schlecht |

**8. Und wie zufrieden sind Sie mit der Berufswahl aus jetziger Sicht?**

| |
|---|
| O sehr zufrieden |
| O eher zufrieden |
| O eher unzufrieden |

O ganz unzufrieden

**LEHRAUSBILDUNG:** Sie absolvieren im BBRZ und in einem Betrieb eine Lehrausbildung. Dazu hätten wir ein paar Fragen.

**9. Wie war der fachtheoretische Unterricht im BBRZ?** [Ich lese Ihnen ein paar Aussagen vor und bitte Sie, mir zu sagen, wie sehr Sie diesen zustimmen!]

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| a) Ich fand den Unterricht sehr interessant. | O stimme sehr zu | O stimme eher zu | O stimme eher nicht zu | O stimme gar nicht zu |
| b) Der Unterricht war größtenteils frontal. | O stimme sehr zu | O stimme eher zu | O stimme eher nicht zu | O stimme gar nicht zu |
| c) Man konnte das Gehörte auch ausreichend üben. | O stimme sehr zu | O stimme eher zu | O stimme eher nicht zu | O stimme gar nicht zu |
| e) Man konnte sich mit KollegInnen über das Gelernte austauschen. | O stimme sehr zu | O stimme eher zu | O stimme eher nicht zu | O stimme gar nicht zu |
| f) Man konnte im Unterricht Fragen stellen. | O stimme sehr zu | O stimme eher zu | O stimme eher nicht zu | O stimme gar nicht zu |
| g) Es gab eine Prüfungsvorbereitung im Rahmen des Unterrichts. | O stimme sehr zu | O stimme eher zu | O stimme eher nicht zu | O stimme gar nicht zu |

**10. Gab es im Rahmen der fachtheoretischen Ausbildung Fächer, in denen Sie Probleme hatten? Welche waren das? Warum hatten Sie Probleme?**

**11. Wie war die praktische Ausbildung im Betrieb?** [Ich lese Ihnen ein paar Aussagen vor und bitte Sie, mir zu sagen, wie sehr Sie diesen zustimmen!]

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| a) Im Betrieb waren die Tätigkeiten entsprechend dem Berufsbild. | O stimme sehr zu | O stimme eher zu | O stimme eher nicht zu | O stimme gar nicht zu |
| b) Die Tätigkeiten waren vielfältig. | O stimme sehr zu | O stimme eher zu | O stimme eher nicht zu | O stimme gar nicht zu |
| c) Im Betrieb wurde ich bei der Arbeit entsprechend angeleitet. | O stimme sehr zu | O stimme eher zu | O stimme eher nicht zu | O stimme gar nicht zu |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| e) Im Betrieb bekam ich nach erfüllter Arbeitsaufgabe ein Feedback. | O stimme sehr zu | O stimme eher zu | O stimme eher nicht zu | O stimme gar nicht zu |
| f) Die Arbeitsatmosphäre war gut. | O stimme sehr zu | O stimme eher zu | O stimme eher nicht zu | O stimme gar nicht zu |

**12.Hatten Sie während der Ausbildung gesundheitliche Probleme?**

| O ja | O nein |
|---|---|
| 11a) Haben Sie diese während der Ausbildung beeinträchtigt? | |
| O ja sehr | |
| O ja etwas | |
| O nein, eher nicht | |
| O nein, gar nicht | |
| 11b) Haben die BetreuerInnen bei beat&win darauf Rücksicht genommen? | |
| O ja | |
| O nein | ➔ **Weiter zu Frage 13** |
| 11c) Wenn ja, in welcher Form haben Sie Rücksicht genommen? | |
| O Individualförderung | |
| O (erneute) Leistungsabklärung | |
| O Rückstufung in einen nachfolgenden Lehrgang (*Anm. war bei der letzten Gruppe nicht möglich*) | |
| O anderes: | |

**13.Hatten Sie während der Ausbildung Motivationsprobleme?**

| | |
|---|---|
| O ja sehr | O nein, eher nicht |
| O ja etwas | O nein, gar nicht |
| 12a) Gab es etwas, das Sie konkret demotiviert hat? | 12b) Gab es etwas, das Sie besonders motiviert hat? |
| O zu lange Dauer der Ausbildung | O die Ausbildung selbst |
| O das Verhalten meiner KollegInnen | O die KollegInnen |
| O das Verhalten der TrainerInnen | O die TrainerInnen |
| O das Verhalten meiner ArbeitskollegInnen (Praktikum) | O die ArbeitskollegInnen (Praktikum) |

| | |
|---|---|
| O anderes: | O anderes : |

**14. Wenn Sie beat&win benoten müssten, welche Note würden Sie insgesamt gesehen vergeben?**

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

**15. Möchten Sie abschließend noch etwas anmerken – KRITISCHES oder POSITIVES?**

### 11.1.4 TeilnehmerInnenbefragung (qualitativ)

**Interviewleitfaden für TeilnehmerInnen bei beat&win**

**Einleitung:** Im Rahmen der Evaluierung von beat&win führen wir auch Interviews mit den TeilnehmerInnen durch. Selbstverständlich werden diese anonym ausgewertet, d.h., Ihr Name kommt im Bericht nicht vor. Außerdem werden die Arten der Beeinträchtigungen, wenn Sie diese erwähnen sollten, nicht veröffentlicht, da wir uns hier strikt an den Datenschutz halten.

**Biografiefragen**

Zu Beginn würde ich Sie bitten mir etwas über Ihr Leben vor beat&win zu erzählen. Können Sie mir etwas über die Stationen, Abschnitte, Ereignisse oder auch Menschen in Ihrem Leben erzählen, die aus Ihrer Sicht besonders wichtig waren.

- Wie ist Ihre Schulzeit abgelaufen? (Abschluss, Dropout …)
- Haben Sie eine Berufsausbildung abgeschlossen, wenn ja welche?
- Haben Sie in diesem Beruf dann gearbeitet? (Wenn nein, haben Sie in einem anderen Beruf gearbeitet?) Wenn ja, wie war die Arbeit für Sie?
- Wenn Sie sich nun versuchen zurückzuerinnern, wann ist erstmals ihre gesundheitliche Beeinträchtigung aufgetreten? In welchen Lebensbereichen haben Sie sich beeinträchtigt gefühlt? Wie haben Sie diese Situation empfunden?
- Wie sieht es bei Ihnen mit Familie und Freunden aus? Haben Sie von dort Unterstützung bei Ihrem bisherigen Lebensweg erfahren? (nachfragen: bei der Ausbildung, beim Berufseinstieg, um mit der Beeinträchtigung umzugehen, beim Einstieg bei beat&win)
- Haben Sie abgesehen von beat&win irgendeine Form der professionellen Unterstützung (Reha, Beratung, Coaching, Therapie …) erhalten, um mit der Beeinträchtigung umzugehen?

**Beurteilung von beat&win allgemein**

- Wie kam es, dass Sie bei beat&win die Ausbildung begonnen haben?
- Wie haben Sie überhaupt davon erfahren, dass es das gibt? Was war für Sie ausschlaggebend an beat&win teilzunehmen?
- Wie hätte Ihre Situation ausgesehen, wenn Sie nicht an beat&win teilgenommen hätten (Verlust der AMS-Unterstützung?)
- Was haben Sie sich von Beginn an von beat&win erwartet?
- Was von Ihren Erwartungen hat sich erfüllt? Was hat sich von Ihren Erwartungen nicht erfüllt?

**Beurteilung IMBUS**

- Haben Sie an IMBUS teilgenommen?
- Wie haben Sie IMBUS gefunden?

**Beurteilung Abklärung und Reha-Assessment**

- Wie haben Sie die Abklärungsphase und das Reha-Assessment zu Beginn gefunden?

**Beurteilung dreimonatiges Grundlagenmodul/Orientierung**

- Wie haben Sie die dreimonatige Orientierungsphase vor Ausbildungsbeginn gefunden? Wie sind Sie mit der Leiterin Frau Hofstadler zurechtgekommen? Wie sind Sie mit den TrainerInnen zurechtgekommen? Wie zufrieden Sind Sie mit Ihrer damaligen Berufswahl?

**Beurteilung Ausbildung beat&win**

- Wie haben Sie die Ausbildung (fachtheoretischer Unterricht) im BBRZ gefunden? Sind Sie gut mitgekommen? (Überforderung!) Haben Sie sich gelangweilt? (Unterforderung!) Wie sind Sie mit den FachtrainerInnen zurechtgekommen?
- Wie haben Sie die praktische Ausbildung im Betrieb gefunden? Wie sind Sie dort zurechtgekommen? (nachfragen: Betreuung, Qualität der Ausbildung, Vielfalt bei den Tätigkeiten) Was haben Sie dort für sich lernen/mitnehmen können? Was hat aus Ihrer Sicht gefehlt?

**Dropouts:** Aus welchem Grund haben Sie die Maßnahme verlassen? Wie bewerten Sie Ihren Maßnahmenausstieg (positiv, negativ)?

**Beurteilung persönliche Betreuung und Beziehungen innerhalb der Maßnahme**

- Rückblickend betrachtet: Wurde aus Ihrer Sicht auf Ihre Beeinträchtigung bei beat&win entsprechend Rücksicht genommen? Haben Sie sich gut betreut gefühlt? (wenn ja: von wem?, wenn nein: von wem nicht?)
- Wie schätzen Sie Ihr Verhältnis zu anderen KursteilnehmerInnen ein? Gibt es jemanden, der/die Sie unterstützt?

**Beurteilung persönliche Entwicklung**

- Wie sehen Sie Ihre eigene Leistungsfähigkeit in der Ausbildungszeit? Gab es Hochs oder Tiefs? Was genau hat Sie eher motiviert? Was hat Sie eher demotiviert? (Falls Leistungstiefs angesprochen werden: Inwiefern hatten diese Tiefs mit Ihrer Beeinträchtigung zu tun? Wie haben Sie es geschafft, die Tiefs zu überwinden?)

**Noch in der Maßnahme:** Wie haben Sie es geschafft, bis heute bei beat&win Ihr Ziel, den Lehrabschluss zu machen, nicht aus den Augen zu verlieren?

- Rückblickend betrachtet: Haben Sie sich durch beat&win irgendwie entwickelt oder verändert? Was genau hat sich bei Ihnen verändert?

**Dropouts:** Wie sieht Ihre derzeitige Situation aus? (Job, Ausbildung, Arbeitslosigkeit)

**Zukunftsperspektiven**

**Noch in der Maßnahme:** Welche beruflichen Pläne haben Sie nach der Lehrabschlussprüfung?

**Dropout:** Wie sehen Ihre beruflichen Pläne aus? Welche Perspektiven gibt es?

**Ich danke Ihnen für das Interview!**

### 11.1.5 Befragung der Praktikumsbetriebe

Sehr geehrteR Herr/Frau …..,

Das Sozialforschungsinstitut **abif** führt für die BBRZ Reha Gmbh eine Evaluation der beat&win–Maßnahme für Jugendliche und junge Erwachsene bis 25 Jahre durch. Da Sie eine PraktikantIn aus dieser Maßnahme in ihrem Betrieb beschäftigt haben, möchten wir Sie bitten, uns einige Fragen zu beantworten. Die Meinung der Praktikumsbetriebe ist uns wichtig und trägt zu zukünftigen Entwicklungen der Maßnahme bei.

Der Fragebogen nimmt nur etwa 10 min. Ihrer Zeit in Anspruch. Selbstverständlich werden Ihre Angaben vertraulich und anonym behandelt.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

**I) Betrieb – statistische Daten:**

1. Welcher Branche gehört Ihr Unternehmen an?.....

2. In welchem Beruf bilden Sie den/die beat&win-TeilnehmerIn aus?

| | |
|---|---|
| O | BuchhalterIn |
| O | Bürokauffrau/mann |
| O | Einzelhandelskaufmann/frau |
| O | Technische/r ZeichnerIn |

3. Wie viele MitarbeiterInnen hat Ihr Unternehmen?.....

4. Hat Ihre Firma schon vor beat&win Lehrlinge ausgebildet? O ja O nein

**II) Erfahrungen mit beat&win**

5. Wie haben Sie von beat&win erfahren?

| | |
|---|---|
| O | Ich wurde von beat&win kontaktiert. |
| O | Ich wurde von der auszubildenden Person kontaktiert. |
| O | Ich habe über eine andere Firma darüber erfahren. |
| O | anderes:…… |

6. Wie gut war die Vorinformation über die Ausbildung durch das BBRZ?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| O hervorragend | O ganz gut | O mäßig | O eher schlecht | O ganz schlecht |

7. Wie gut ist die Abstimmung mit dem BBRZ während der Ausbildung in folgenden Bereichen gelaufen? [Bitte benoten Sie in einem Schulnotensystem folgende (1=sehr gut, 5=nicht genügend)]

| **Bereiche** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
|---|---|---|---|---|---|
| Zeitorganisation von fachtheoretischer Ausbildung und Praktikum | O | O | O | O | O |
| Beendigung des Praktikums | O | O | O | O | O |
| Unterstützung bei Problemen mit den Jugendlichen | O | O | O | O | O |
| Erreichbarkeit der Ansprechperson/en | O | O | O | O | O |
| Anderes …… | O | O | O | O | O |

8. Was war die Motivation, der beat&win-PraktikantIn das Praktikum in Ihrem Unternehmen im Rahmen der Ausbildung anzubieten?

| | |
|---|---|
| O | keine damit verbundenen Kosten |
| O | keine Behaltepflicht bis zum Ende der Lehrzeit |
| O | eine/n neue/n MitarbeiterIn auszubilden |
| O | Entlastung bei bestimmten Tätigkeiten durch die PraktikantIn |
| O | anderes:…… |
| | |

9. Wie würden Sie die Arbeitshaltung der beat&win-PraktikantIn in einem Schulnotensystem (1=sehr gut, 5=nicht genügend) beurteilen?

| **Arbeitshaltung** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
|---|---|---|---|---|---|
| Pünktlichkeit | O | O | O | O | O |
| Schnelligkeit | O | O | O | O | O |
| Genauigkeit | O | O | O | O | O |
| Selbstständigkeit | O | O | O | O | O |
| Verlässlichkeit | O | O | O | O | O |
| Motivation | O | O | O | O | O |
| Teamfähigkeit | O | O | O | O | O |

10. Wie beurteilen Sie insgesamt die Aufgabenerfüllung im Rahmen des Praktikums? [Bitte benoten Sie in einem Schulnotensystem (1=sehr gut, 5=nicht genügend)]

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

11. Wie beurteilen Sie die Lernerfolge der beat&win-PraktikantIn unter Berücksichtigung der Praktikumszeit? [Bitte benoten Sie in einem Schulnotensystem (1=sehr gut, 5=nicht genügend)]

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

12. Wie gut hat aus Ihrer Sicht die fachtheoretische Ausbildung die beat&win-PraktikantIn auf das Praktikum vorbereitet? [Bitte benoten Sie in einem Schulnotensystem (1=sehr gut, 5=nicht genügend)]

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

13. Können Sie sich vorstellen die beat&win-PraktikantIn nach dem Lehrabschluss weiter zu beschäftigen?

O ja sicher O ja vielleicht O ist derzeit noch unklar O nein eher nicht

14. Falls bei Frage 13 „nein eher nicht“ angegeben wurde: Warum können Sie sich eher nicht vorstellen die beat&win-PraktikantIn nach dem Lehrabschluss weiter zu beschäftigen?

……
……

……
……

15. Können Sie sich vorstellen, in Zukunft wieder eine/n beat&win-TeilnehmerIn in Form eines Praktikums auszubilden?

O ja sicher O ja vielleicht O ist derzeit noch unklar O nein eher nicht

16. Falls bei Frage 15 „nein eher nicht“ angegeben wurde: Warum können Sie sich eher nicht vorstellen, in Zukunft wieder eine/n beat&win-TeilnehmerIn in Form eines Praktikums auszubilden?

……
……

……
……

17. Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie für beat&win?
……

……
…….

……
…….

18. Sonstige Anmerkungen
……

……
…….

……
…….

### 11.1.6 Befragung der Schlüsselkräfte

**1) EINLEITUNG:**

Wie lange arbeiten Sie bereits als Trainerin im BBRZ? Seit wann sind Sie schon bei beat&win? Was ist Ihre genaue Aufgabe beim Projekt beat&win? Welchen beruflichen Hintergrund haben Sie?

Wie viele Gruppen haben Sie bereits trainiert? Wie viele Jugendliche?

Was sind ihre allgemeinen Erfahrungen mit dem Projekt beat&win? Was läuft gut, was läuft nicht so gut?

**2) Zielgruppe des Projekts**

Können Sie uns genauer die Zielgruppe des Projekts beschreiben (Sind TeilnehmerInnen nach AMS-Definition Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen?)?

Mit welchen Problemen ist diese Zielgruppe besonders konfrontiert?

Was ist bei dieser Zielgruppe genau zu beachten?

Welche Defizite und welche Stärken hatten die Jugendlichen zu Beginn der Maßnahme?

NUR AN PL: Wie sieht es eigentlich mit der finanziellen Absicherung der TeilnehmerInnen aus (Arbeitslosengeld, DLU (Deckung des Lebensunterhaltes))?

Was sind die genauen Zielsetzungen des Projekts?

NUR AN PL: Wie läuft die Maßnahme ab? In welche Phasen ist das Projekt gegliedert? Aufbau?

Wer nimmt an der Stabilisierung (IMBUS) teil (da bei Bedarf)?

Welche Inhalte prägen die Abklärungsphase und das Reha-AC?

Was haben die Jugendlichen in den 3 Monaten des Grundlagenmoduls gelernt? Womit hatten sie besondere Probleme?

Wie wichtig sind die verschiedenen Schwerpunkte des Grundlagenmoduls (Soft Skills, EDV)?

**3) Zusammenarbeit Betriebe!!**

NUR AN PL:

Gibt es eine klare Zuständigkeit für Anliegen der Betriebe (Ansprechperson)?

Wie und zu welchem Zeitpunkt wurden die Betriebe über die zeitliche Organisation von fachtheoretischer Ausbildung und Praktikum sowie über die Beendigung des Praktikums informiert?

Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit den Betrieben? Wie läuft die Lehrstellensuche ab? Wo gibt es Probleme? (Jugendliche selbst, TrainerInnen suchen?)

Wie kommen die Jugendlichen in den Betrieben zurecht? Welche Rückmeldungen gibt es aus den Betrieben?

Wie ist es den Jugendlichen während der Lehrlingsausbildung ergangen? Was hat gut funktioniert, was hat weniger gut funktioniert?

***Art des Trainings:*** Findet das Training immer in Gruppen statt, oder gibt es Einzelberatung/Coaching?

Wie viel Einzelberatung/Coaching, wie viel Gruppentraining (Anteile), in welchen Phasen (Grundlagenmodul, Ausbildung) gibt/gab es Einzelberatung/Coaching? Welche Methoden werden angewandt (Gruppentraining/Einzelberatung/Coaching)?

**4)Entwicklung der Jugendlichen**

Wie haben sich die Jugendlichen über das Projekt hin entwickelt? Erkennen Sie verschiedene Entwicklungsverläufe? (von schwerer Start zu großer Motivation, von großer Motivation zu Verlust der Motivation)

Welche Jugendlichen stellen eine besondere Herausforderung dar und wie wird im Rahmen des Projekts darauf reagiert?

Was bekommen jene TeilnehmerInnen, die die Lehre abbrechen oder den Lehrabschluss nicht schaffen?

Entwicklung der Stärken, konnten Defizite kompensiert werden?

Welche Kompetenzen und Fähigkeiten können die Jugendlichen (auch außerhalb der Lehrausbildung) erwerben?

Was wäre mit den Jugendlichen passiert, wenn sie die Maßnahme nicht besucht hätten?

**5) Projekt allgemein**

Was sind Ihrer Meinung nach die Stärken und Schwächen des Projekts? Was kann das Projekt bewirken, was nicht? Wo sehen sie die Grenzen der Beratung?

Wodurch zeichnet sich das Projekt aus? Worin unterscheidet es sich von anderen Projekten mit ähnlicher Zielgruppe?

Werden die Zielsetzungen des Projekts erreicht? Wann ist das Projekt für Sie erfolgreich?

Wenn das Projekt in eine neue Runde gehen würde, also neu beauftragt wird, welche Änderungen würden Sie als Trainerin/PL vorschlagen? Was würden Sie unbedingt beibehalten?

## 11.2 Tabellenband zur TeilnehmerInnenbefragung

**Wie haben Sie von beat&win erfahren?**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | AMS | 17 | 70,8 | 70,8 | 70,8 |
| | anderes | 7 | 29,2 | 29,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 24 | 100,0 | 100,0 | |

**Wie informativ waren die Vorinformationen über beat&win für Sie?**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | sehr informativ | 6 | 25,0 | 33,3 | 33,3 |
| | eher informativ | 6 | 25,0 | 33,3 | 66,7 |
| | wenig informativ | 4 | 16,7 | 22,2 | 88,9 |
| | gar nicht informativ | 2 | 8,3 | 11,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 18 | 75,0 | 100,0 | |
| Fehlend | System | 6 | 25,0 | | |
| Gesamt | | 24 | 100,0 | | |

**Haben Sie vor beat&win an der Schulungsmaßnahme IMBUS teilgenommen?**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | ja | 4 | 16,7 | 16,7 | 16,7 |
| | nein | 20 | 83,3 | 83,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 24 | 100,0 | 100,0 | |

**Persönliche Betreuung bei persönlichen Problemen**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | sehr gut | 11 | 45,8 | 45,8 | 45,8 |
| | eher gut | 9 | 37,5 | 37,5 | 83,3 |
| | eher schlecht | 3 | 12,5 | 12,5 | 95,8 |
| | ganz schlecht | 1 | 4,2 | 4,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 24 | 100,0 | 100,0 | |

**Persönliche Betreuung bei gesundheitlichen Problemen**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | sehr gut | 10 | 41,7 | 45,5 | 45,5 |
| | eher gut | 9 | 37,5 | 40,9 | 86,4 |
| | eher schlecht | 1 | 4,2 | 4,5 | 90,9 |
| | ganz schlecht | 2 | 8,3 | 9,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 22 | 91,7 | 100,0 | |
| Fehlend | System | 2 | 8,3 | | |
| Gesamt | | 24 | 100,0 | | |

**Persönliche Betreuung bei Problemen im Kurs**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | sehr gut | 7 | 29,2 | 30,4 | 30,4 |
| | eher gut | 9 | 37,5 | 39,1 | 69,6 |
| | eher schlecht | 6 | 25,0 | 26,1 | 95,7 |
| | ganz schlecht | 1 | 4,2 | 4,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 23 | 95,8 | 100,0 | |
| Fehlend | System | 1 | 4,2 | | |
| Gesamt | | 24 | 100,0 | | |

**Persönliche Betreuung bei der Berufswahl**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | sehr gut | 11 | 45,8 | 52,4 | 52,4 |
| | eher gut | 5 | 20,8 | 23,8 | 76,2 |
| | eher schlecht | 5 | 20,8 | 23,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 21 | 87,5 | 100,0 | |
| Fehlend | System | 3 | 12,5 | | |
| Gesamt | | 24 | 100,0 | | |

**Persönliche Betreuung bei der Kontaktaufnahme zum Betrieb**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | sehr gut | 16 | 66,7 | 72,7 | 72,7 |
| | eher gut | 3 | 12,5 | 13,6 | 86,4 |
| | eher schlecht | 2 | 8,3 | 9,1 | 95,5 |
| | ganz schlecht | 1 | 4,2 | 4,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 22 | 91,7 | 100,0 | |
| Fehlend | System | 2 | 8,3 | | |
| Gesamt | | 24 | 100,0 | | |

**Die Tätigkeiten im Betrieb entsprechen dem Berufsbild**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | stimme sehr zu | 14 | 58,3 | 58,3 | 58,3 |
| | stimme eher zu | 4 | 16,7 | 16,7 | 75,0 |
| | stimme eher nicht zu | 5 | 20,8 | 20,8 | 95,8 |
| | stimme gar nicht zu | 1 | 4,2 | 4,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 24 | 100,0 | 100,0 | |

**Die Tätigkeiten im Betrieb sind vielfältig**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | stimme sehr zu | 14 | 58,3 | 58,3 | 58,3 |
| | stimme eher zu | 3 | 12,5 | 12,5 | 70,8 |
| | stimme eher nicht zu | 5 | 20,8 | 20,8 | 91,7 |
| | stimme gar nicht zu | 2 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 24 | 100,0 | 100,0 | |

**Die Arbeitsatmosphäre im Betrieb ist gut**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | stimme sehr zu | 17 | 70,8 | 70,8 | 70,8 |
| | stimme eher zu | 6 | 25,0 | 25,0 | 95,8 |
| | stimme eher nicht zu | 1 | 4,2 | 4,2 | 100,0 |
| | Gesamt | 24 | 100,0 | 100,0 | |

**Demotivierende Faktoren**

| | | Antworten | | |
|---|---|---|---|---|
| | | N | Prozent | Prozent der Fälle |
| Demotivation | zu lange Dauer der Ausbildung | 2 | 6,5% | 10,0% |
| | Verhalten der KollegInnen | 3 | 9,7% | 15,0% |
| | Verhalten der TrainerInnen | 8 | 25,8% | 40,0% |
| | Verhalten der ArbeitskollegInnen | 1 | 3,2% | 5,0% |
| | anderes | 17 | 54,8% | 85,0% |
| | Gesamt | 31 | 100,0% | 155,0% |

**Motivierende Faktoren**

| | | Antworten | | |
|---|---|---|---|---|
| | | N | Prozent | Prozent der Fälle |
| Motivation | Ausbildung selbst | 9 | 28,1% | 50,0% |
| | KollegInnen | 8 | 25,0% | 44,4% |
| | TrainerInnen | 4 | 12,5% | 22,2% |
| | ArbeitskollegInnen | 3 | 9,4% | 16,7% |
| | anderes | 8 | 25,0% | 44,4% |
| | Gesamt | 32 | 100,0% | 177,8% |

**Welche Note würden Sie beat&win geben?**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | 1 | 1 | 4,2 | 4,3 | 4,3 |
| | 2 | 8 | 33,3 | 34,8 | 39,1 |
| | 3 | 8 | 33,3 | 34,8 | 73,9 |
| | 4 | 5 | 20,8 | 21,7 | 95,7 |
| | 5 | 1 | 4,2 | 4,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 23 | 95,8 | 100,0 | |
| Fehlend | System | 1 | 4,2 | | |
| Gesamt | | 24 | 100,0 | | |

**Derzeit höchste abgeschlossene Ausbildung**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | Pflichtschule abgeschlossen | 16 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
| | Berufsbildende mittlere Schule (BMS) | 1 | 4,2 | 4,2 | 70,8 |
| | Allgemeine höhere Schule (AHS) | 1 | 4,2 | 4,2 | 75,0 |
| | Lehre | 6 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 24 | 100,0 | 100,0 | |

**Art der Beeinträchtigung**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | physisch | 15 | 62,5 | 62,5 | 62,5 |
| | psychisch | 5 | 20,8 | 20,8 | 83,3 |
| | beides | 4 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 24 | 100,0 | 100,0 | |

## 11.3 Tabellenband zur Betriebsbefragung

**Ausbildungsberuf der PraktikantIn**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | BuchhalterIn | 5 | 18,5 | 18,5 | 18,5 |
| | Bürokauffrau/mann | 16 | 59,3 | 59,3 | 77,8 |
| | Technische/r ZeichnerIn | 3 | 11,1 | 11,1 | 88,9 |
| | IT-TechnikerIn | 3 | 11,1 | 11,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 27 | 100,0 | 100,0 | |

**Ausbildungserfahrung der Praktikumsbetriebe**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | ja | 13 | 48,1 | 48,1 | 48,1 |
| | nein | 14 | 51,9 | 51,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 27 | 100,0 | 100,0 | |

**Kontaktherstellung zum Betrieb**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | von beat&win kontaktiert | 14 | 51,9 | 58,3 | 58,3 |
| | von der auszubildenden Person kontaktiert | 10 | 37,0 | 41,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 24 | 88,9 | 100,0 | |
| Fehlend | System | 3 | 11,1 | | |
| Gesamt | | 27 | 100,0 | | |

**Qualität der Vorinformation**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | hervorragend | 8 | 29,6 | 32,0 | 32,0 |
| | ganz gut | 7 | 25,9 | 28,0 | 60,0 |
| | mäßig | 8 | 29,6 | 32,0 | 92,0 |
| | ganz schlecht | 2 | 7,4 | 8,0 | 100,0 |
| | Gesamt | 25 | 92,6 | 100,0 | |
| Fehlend | System | 2 | 7,4 | | |
| Gesamt | | 27 | 100,0 | | |

**Abstimmung mit dem BBRZ – Zeitorganisation**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | sehr gut | 4 | 14,8 | 14,8 | 14,8 |
| | gut | 12 | 44,4 | 44,4 | 59,3 |
| | befriedigend | 8 | 29,6 | 29,6 | 88,9 |
| | genügend | 3 | 11,1 | 11,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 27 | 100,0 | 100,0 | |

**Abstimmung mit dem BBRZ – Praktikumsbeendigung**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | sehr gut | 10 | 37,0 | 41,7 | 41,7 |
| | gut | 10 | 37,0 | 41,7 | 83,3 |
| | befriedigend | 4 | 14,8 | 16,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 24 | 88,9 | 100,0 | |
| Fehlend | System | 3 | 11,1 | | |
| Gesamt | | 27 | 100,0 | | |

**Abstimmung mit dem BBRZ – Unterstützung bei Problemen**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | sehr gut | 13 | 48,1 | 68,4 | 68,4 |
| | gut | 5 | 18,5 | 26,3 | 94,7 |
| | befriedigend | 1 | 3,7 | 5,3 | 100,0 |
| | Gesamt | 19 | 70,4 | 100,0 | |
| Fehlend | System | 8 | 29,6 | | |
| Gesamt | | 27 | 100,0 | | |

**Abstimmung mit dem BBRZ – Erreichbarkeit der Ansprechperson**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | sehr gut | 17 | 63,0 | 65,4 | 65,4 |
| | gut | 8 | 29,6 | 30,8 | 96,2 |
| | befriedigend | 1 | 3,7 | 3,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 26 | 96,3 | 100,0 | |
| Fehlend | System | 1 | 3,7 | | |
| Gesamt | | 27 | 100,0 | | |

**Motivation für die Aufnahme eines Praktikanten/einer Praktikantin von beat&win**

| | | Antworten | | |
|---|---|---|---|---|
| | | N | Prozent | Prozent der Fälle |
| Motivation für Aufnahme | Motivation Kosten | 11 | 21,6% | 40,7% |
| | Motivation keine Behaltepflicht | 8 | 15,7% | 29,6% |
| | Motivation neuen Mitarbeiter ausbilden | 9 | 17,6% | 33,3% |
| | Motivation Entlastung bei bestimmten Tätigkeiten | 12 | 23,5% | 44,4% |
| | Motivation anderes | 11 | 21,6% | 40,7% |
| Gesamt | | 51 | 100,0% | 188,9% |

**Arbeitshaltung – Pünktlichkeit**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | sehr gut | 14 | 51,9 | 51,9 | 51,9 |
| | gut | 7 | 25,9 | 25,9 | 77,8 |
| | befriedigend | 5 | 18,5 | 18,5 | 96,3 |
| | genügend | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 27 | 100,0 | 100,0 | |

**Arbeitshaltung – Schnelligkeit**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | sehr gut | 10 | 37,0 | 37,0 | 37,0 |
| | gut | 8 | 29,6 | 29,6 | 66,7 |
| | befriedigend | 7 | 25,9 | 25,9 | 92,6 |
| | genügend | 2 | 7,4 | 7,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 27 | 100,0 | 100,0 | |

**Arbeitshaltung – Genauigkeit**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | sehr gut | 10 | 37,0 | 37,0 | 37,0 |
| | gut | 8 | 29,6 | 29,6 | 66,7 |
| | befriedigend | 6 | 22,2 | 22,2 | 88,9 |
| | genügend | 3 | 11,1 | 11,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 27 | 100,0 | 100,0 | |

**Arbeitshaltung – Selbstständigkeit**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | sehr gut | 9 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | gut | 6 | 22,2 | 22,2 | 55,6 |
| | befriedigend | 8 | 29,6 | 29,6 | 85,2 |
| | genügend | 3 | 11,1 | 11,1 | 96,3 |
| | nicht genügend | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 27 | 100,0 | 100,0 | |

**Arbeitshaltung – Verlässlichkeit**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | sehr gut | 11 | 40,7 | 40,7 | 40,7 |
| | gut | 7 | 25,9 | 25,9 | 66,7 |
| | befriedigend | 5 | 18,5 | 18,5 | 85,2 |
| | genügend | 4 | 14,8 | 14,8 | 100,0 |
| | Gesamt | 27 | 100,0 | 100,0 | |

**Arbeitshaltung – Motivation**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | sehr gut | 13 | 48,1 | 48,1 | 48,1 |
| | gut | 7 | 25,9 | 25,9 | 74,1 |
| | befriedigend | 6 | 22,2 | 22,2 | 96,3 |
| | nicht genügend | 1 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| | Gesamt | 27 | 100,0 | 100,0 | |

**Arbeitshaltung – Teamfähigkeit**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | sehr gut | 12 | 44,4 | 44,4 | 44,4 |
| | gut | 8 | 29,6 | 29,6 | 74,1 |
| | befriedigend | 7 | 25,9 | 25,9 | 100,0 |
| | Gesamt | 27 | 100,0 | 100,0 | |

**Aufgabenerfüllung**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | sehr gut | 9 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | gut | 13 | 48,1 | 48,1 | 81,5 |
| | befriedigend | 3 | 11,1 | 11,1 | 92,6 |
| | genügend | 2 | 7,4 | 7,4 | 100,0 |
| | Gesamt | 27 | 100,0 | 100,0 | |

**Lernerfolg**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | sehr gut | 7 | 25,9 | 29,2 | 29,2 |
| | gut | 14 | 51,9 | 58,3 | 87,5 |
| | befriedigend | 3 | 11,1 | 12,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 24 | 88,9 | 100,0 | |
| Fehlend | System | 3 | 11,1 | | |
| Gesamt | | 27 | 100,0 | | |

**Vorbereitung durch fachtheoretische Ausbildung**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | sehr gut | 3 | 11,1 | 13,6 | 13,6 |
| | gut | 12 | 44,4 | 54,5 | 68,2 |
| | befriedigend | 6 | 22,2 | 27,3 | 95,5 |
| | genügend | 1 | 3,7 | 4,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 22 | 81,5 | 100,0 | |
| Fehlend | System | 5 | 18,5 | | |
| Gesamt | | 27 | 100,0 | | |

**Weiterbeschäftigen nach LAP**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | ja, sicher | 4 | 14,8 | 14,8 | 14,8 |
| | eher ja | 3 | 11,1 | 11,1 | 25,9 |
| | nein, eher nicht | 20 | 74,1 | 74,1 | 100,0 |
| | Gesamt | 27 | 100,0 | 100,0 | |

**Wieder eine Praktikantin/einen Praktikanten von beat&win aufnehmen**

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---|---|---|---|---|---|
| Gültig | ja, sicher | 14 | 51,9 | 51,9 | 51,9 |
| | eher ja | 8 | 29,6 | 29,6 | 81,5 |
| | nein, eher nicht | 5 | 18,5 | 18,5 | 100,0 |
| | Gesamt | 27 | 100,0 | 100,0 | |