

Evaluierung von EDV- und kaufmännischen Kursen für das Burgenland



Im Bundesland Burgenland förderte das Arbeitsmarktservice in den Jahren 1997 und 1998 17 Kurse im EDV- und kaufmännischen Bereich.¹ Das Gesamtfördervolumen belief sich auf 294 Maßnahmen für 274 Personen. Zur wissenschaftlichen Beurteilung der Kurse wurden von L&R Sozialforschung in Wien Karriereanalysen auf der Basis von Tageskalenderdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger durchgeführt.² Des Weiteren fanden fernmündliche Befragungen von 200 der 274 Geförderten sowie Gruppendiskussionen mit dem Arbeitsmarktservice und den Kursträgern statt.

1. Schlüsselqualifikationen in Theorie und Praxis

In vielen Fortbildungsbereichen – und besonders im EDV-Sektor – wird eine Erfolgskontrolle, die sich primär an Fortschritten im Bereich der Fachqualifikation orientiert, zu kurz greifen. Unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit muß vielmehr von einem breiten Set an Qualifikationen ausgegangen werden, das neben den Fachkompetenzen auch die Methoden- und sozialen Kompetenzen berücksichtigt. Die grundlegende Evaluationsmatrix wurde demnach erweitert und orientierte sich letztlich an einem dreizehnteiligen Raster. Im Bereich Methodenkompetenzen wurden etwa die Dimensionen Kreativität, Belastbarkeit, Problemlösungsfähigkeit, Selbstorganisation und Flexibilität unterschieden. Der Stellenwert von Kreativität und Problemlösungsfähigkeit beispielsweise im EDV-Bereich wird schon alleine durch den Umstand geprägt, daß die aktuelle Softwarelandschaft sich immer rascher ändert, sodaß es in vielen Fällen nur mehr begrenzt sinnvoll erscheint, die Bedienungsmöglichkeiten eines bestimmten Softwareprodukts zu lehren. Hingegen gewinnt es immer mehr an Bedeutung, Fähigkeiten zu trainieren, wie etwa an ein neues EDV-Programm heranzugehen ist, wie die Online-Hilfen, das Web

und die Fachliteratur in Anspruch genommen werden können, wie spielerisch und ohne Angst Menüoptionen ausprobiert und dadurch letztlich auch erschlossen werden können. Dieses Konzept des »Lernens von Lernen« aus dem Bereich der Methodenkompetenzen kann daher nicht genug betont werden. Im Bereich der sozialen Kompetenzen wurden die Dimensionen Team- und Kommunikationsfähigkeit, Präsentationsfähigkeit und Kundenorientierung näher untersucht.

Als Ergebnis dieses Untersuchungsschwerpunktes kann eindeutig aufgezeigt werden, daß zwar gute Fortschritte im Bereich der fachlichen Qualifikationen erreicht wurden, aber die Bereiche der Methoden- und sozialen Kompetenzen weit hinter den vermittelten Fachkompetenzen zurücklagen. Im Bereich Teamfähigkeit konnten beispielsweise nur 15% der Geförderten eine deutliche Verbesserung angeben, auch wurde nur von 11% eine deutliche Verbesserung im Bereich der kommunikativen Kompetenzen registriert. Ebenso wurde der für die schnellebige EDV-Landschaft ungemein wichtige Aspekt der Problemlösungsfähigkeit mit rund 13% deutlicher Verbesserung nach Ende des Kurses nur gestreift. Etwas bessere Ergebnisse waren im Bereich der Präsentationskompetenz (Training von Bewerbungsgesprächen) zu verzeichnen, und zwar mit einem Anteil von 21% an deutlichen Fortschritten.

1 Im Detail: *Buchhaltung und Personalverrechnung* des WIFI Eisenstadt und des WIFI Oberwart, *Praxisbüro* des BFI Eisenstadt und des BFI Oberwart, *EDV-Bürokraft* des BUZ Neutal, *EDV-Anwendungsfachkraft* des BFI Eisenstadt und des BFI Oberwart und *Standardsoftware* des WIFI Eisenstadt und WIFI Oberwart.

2 Siehe Riesenfelder, Andreas: *Evaluierung EDV- und kaufmännischer Kurse für das Burgenland*, Forschungsprojekt im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Burgenland, Eisenstadt 2000.

Es stellt sich freilich die Frage, wie diese Vielzahl von Anliegen in eine Kursmaßnahme von teilweise nur sechs bis sieben Wochen Laufzeit eingearbeitet werden kann. Im folgenden werden zwei Lösungsansätze vorgestellt, die sich auf die Gestaltung der Kurse beziehen:

- Integration des Trainings von Methoden- und sozialen Kompetenzen in die Vermittlung von Fachkenntnissen: Für viele dieser Qualifikationen sollte es möglich sein, deren Training mit der Aneignung von Fachqualifikationen zu kombinieren. So kann beispielsweise der/die TrainerIn anstelle der Rolle als WissensvermittlerIn die Rolle eines Lernberaters/einer Lernberaterin einnehmen (Stichworte: Selbstlernen, Selbstverantwortung). Weiters können einzelne Aufgaben als Projekte mit im Team erarbeiteten Zielvorgaben und Arbeitsaufträgen abgewickelt werden (Stichwort: Selbstorganisation).
- Kurse in Modulbauweise: Eine optimalere Nutzung der zeitlichen Ressourcen wäre durch ein Konzept der Flexibilisierung zu erreichen. Dieses sieht eine Aufspaltung des Kursangebotes in einzelne Module vor, die einem Gesamtkonzept untergeordnet sind, definierte Einstiegsvoraussetzungen und eine Abschlußbewertung aufweisen. Grundlage für ein derartig funktionierendes Modulsystem wird zunächst ein Einstiegsmodul sein, das – auf die Kennenlernphase folgend – ein individuelles Stärken-/Schwächenprofil erstellt, um auf dieser Wissensbasis ein effizientes und effektives »Kursmenü« zusammenzustellen. Bei dieser Verfahrensweise wird es nicht ungewöhnlich sein, wenn ein/eine TeilnehmerIn das eine oder andere Modul früher als vorgesehen abschließt, genauso wenig sollte es ein Problem darstellen, wenn für die Bewältigung eines Moduls längere Zeit benötigt wird (als ursprünglich vereinbart wurde).

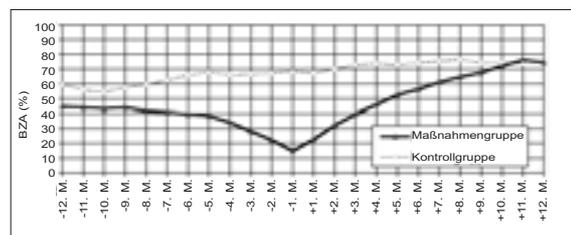
2. Beschäftigungswirkungen

Die zu den Schlüsselqualifikationen unternommenen Untersuchungen zeigten bei einigen der 17 Maßnahmen doch deutliche Schwachstellen hinsichtlich der Verfolgung eines integrativen Ansatzes im Sinne des lebensbegleitenden Lernens. Allerdings kann aus diesen Befunden nicht automatisch auf eine geringe Arbeitsmarktwirkung der Maßnahmen geschlossen werden. So waren immerhin 94% der TeilnehmerInnen der Meinung, daß sich die Teilnahme an der Maßnahme in beruflicher Hinsicht sehr gelohnt oder zumindest gelohnt habe. Auch eine detaillierte Analyse von personenbezogenen Längsschnittdaten auf Tagesbasis vermittelt ein überwiegend positives Ergebnis der Arbeitsmarktentwicklung der TeilnehmerInnen.

Ein Überblick über die für Monatsfenster aufbereiteten Beschäftigungszeitanteile³ zeigt deutlich den für Qualifizierungsmaßnahmen im Unterschied zu Beschäftigungs-

maßnahmen typischen Verzögerungseffekt bei der Beschäftigungsentwicklung: In den ersten Monaten nach Ende der Maßnahme war bei der Gefördertenpopulation ein zwar geringer, aber doch stetiger Anstieg des Beschäftigungsvolumens⁴ zu beobachten (siehe Abbildung). Im dritten Monat danach war bereits ein Level von rund 40% erreicht, nach sechs Monaten von rund 56%. Im neunten Monat waren bereits mehr als zwei Drittel (67%) der beobachteten Tage als Beschäftigung deklariert, nach zwölf Monaten fast drei Viertel (74%).

Abbildung: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile (Beschäftigungsvolumen) in Monatsintervallen – differenziert nach Maßnahmentyp, Mittelwerte



Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland – HV-Daten«, 1999; N= 294/251

Weiterführende Analysen ergaben, daß sich auch längerfristig ein weiterer Zuwachs des Beschäftigungsvolumens der geförderten Personen zeigte. Im dritten Halbjahr nach Ende der Maßnahme stieg das durchschnittliche Beschäftigungsvolumen auf rund 86% an, die entsprechende Differenz im Vergleich zum letzten Halbjahr vor der Maßnahme belief sich auf einen Wert von rund 57 Prozentpunkten (siehe Tabelle).

3 Unter einem Beschäftigungszeitanteil ist der Anteil von Tagen des Typs selbständiger oder unselbständiger Beschäftigung im Beobachtungszeitraum zu verstehen, welcher durch das jeweilige Beobachtungszeitfenster definiert wird (etwa der erste Monat nach Ende der Maßnahme).

4 Das Beschäftigungsvolumen stellt den arithmetischen Mittelwert des für jede Person im Beobachtungszeitraum ermittelten Beschäftigungszeitanteiles dar.

Tabelle: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile differenziert nach Geschlecht und Gruppe, Mittelwerte

	Aktionsgruppe			Kontrollgruppe		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
Beschäftigungszeitanteil 4. HJ. vor MN	50,8	47,3	48,0	47,4	56,0	54,2
Beschäftigungszeitanteil 3. HJ. vor MN	47,3	47,9	47,8	64,1	61,6	62,1
Beschäftigungszeitanteil 2. HJ. vor MN	38,1	44,2	42,9	57,6	58,6	58,4
Beschäftigungszeitanteil 1. HJ. vor MN	28,5	29,9	29,6	74,8	65,2	67,3
Beschäftigungszeitanteil 1. HJ. nach MN	36,7	42,5	41,4	77,9	70,3	71,9
Beschäftigungszeitanteil 2. HJ. nach MN	61,3	69,3	67,6	81,0	73,5	75,1
Beschäftigungszeitanteil 3. HJ. nach MN	89,1	85,0	86,3	-	-	-

Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland – HV-Daten«, 1999; N=294/251; HJ=Halbjahr, MN=Maßnahme

Zusammenfassend kann daher festgestellt werden, daß sowohl die kurzfristigen als auch die langfristigen Beschäftigungseffekte der Maßnahme einen hohen positiven Wert aufweisen, der im Vergleich mit ähnlichen Qualifizierungsmaßnahmen als überaus zufriedenstellend bezeichnet werden kann.

Probleme ergaben sich allerdings an anderer Stelle. Im Zuge von Detailanalysen wurden die individuellen Arbeitsmarktentwicklungen auf Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts, der Bildung und des Alters untersucht: Bei Personen mit Pflichtschulabildung und Personen ab 50 Jahren⁵ ergaben die Längsschnittdaten keine nachweisbare Beschäftigungswirkung. Der Wert der Maßnahmen ist in diesen Fällen – jedenfalls was die realen Perspektiven der Personen am Arbeitsmarkt betrifft – zu hinterfragen. Soll auf die Erfordernisse dieser beiden Gruppen Rücksicht genommen werden, so wird eine Adaptierung der Maßnahmen erforderlich sein. Dies betrifft etwa den bereits erwähnten Gesichtspunkt der Aufwertung der Methoden- und sozialen Kompetenzen. Darüber hinaus werden aber weitere Themen zu diskutieren sein, wie zum Beispiel die Ausweitung von Möglichkeiten der praktischen Erprobung oder die verstärkte Präsenz von flankierenden Hilfsmaßnahmen.

3. Praxisdefizite

Nicht bei allen Kursmaßnahmen konnte von einem Gleichgewicht zwischen theoretischer Aneignung von Inhalten und deren praktischer Erprobung ausgegangen werden. Besonders Fachkurse (Buchhaltung, Personalverrechnung) dürften hierzu mit einem Anteil von 39% an kritischen Nennungen doch ein Nachholbedürfnis aufweisen. In diesem Sinne wurde dem Auftraggeber empfohlen, eine Ausweitung der Möglichkeiten zur praktischen Übung abzuwiegen. So ist etwa die Einbeziehung von EDV-Übungsfirmen oder die Installation von Trainingsplätzen mit zeitlich unbeschränktem Zugang zu überlegen.

4. Unterrichtsmaterialien

Gerade Maßnahmen im IKT-Bereich werden hinsichtlich der Unterrichtsmaterialien vor hohe Anforderungen gestellt. Einerseits veralten die Inhalte schnell, die Unterlagen müssen daher häufiger auf den letzten Stand gebracht werden, was zu hohen Nebenkosten führt. Andererseits sind gerade auch die didaktischen Anforderungen an die Arbeitsmaterialien überdurchschnittlich hoch, ein Umstand, der durch die oftmals abstrakte und komplexe Materie gegeben ist. Für 33 von 198 Befragten (17%) war die Qualität der Unterrichtsmaterialien weniger oder (seltener) gar nicht zufriedenstellend, immerhin 36% gaben eine sehr gute Bewertung ab.

5. Drop-outs

Insgesamt, das heißt über alle 17 Maßnahmen, zeigte sich eine Abbruchquote von rund 17%. Ein Abbruch durch den Träger war nur selten zu verzeichnen, in der Regel wurde eine vorzeitige Beendigung durch die geförderte Person vorgenommen, häufiger entweder im ersten Drittel oder im letzten Drittel der geplanten Laufzeit. Eine inhaltliche Analyse der Hintergründe, die für die Abbrüche verantwortlich zeigten, führte zu einer starken Relativierung der Abbruchquoten. So sind rund 63% der vorzeitigen Beendigungen als »kreative Abbrüche« zu verstehen, denn bei diesen standen der Wechsel in ein Dienstverhältnis, die Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit oder der Eintritt in eine andere Maßnahme im Vordergrund. Nach Einbeziehung der Motive für einen Maßnahmenabbruch sank die Quote von echten Abbrüchen

⁵ Allerdings muß angemerkt werden, daß mit einer Gruppengröße von sieben Personen die Population der Ab-50jährigen eher zu vernachlässigen ist.

demnach von rund 17% auf rund 6%. Drop-out-Quoten dieser Größenordnung sind als äußerst positiv zu bewerten.

6. Zusammenfassung

Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik befinden sich zur Zeit in einer Phase der Neuorientierung und des Umbruchs, wie dies etwa an der Diskussion hinsichtlich des integrierten Trainings von Methoden- und sozialen Kompetenzen, des Einsatzes von maßgeschneiderten Modulpaketen und der praktischen Überprü-

fungsmöglichkeiten sichtbar wird. In besonderer Weise sind hiervon IKT-Ausbildungsbereiche betroffen, die unter verstärktem Beobachtungsdruck stehen und die Herausforderungen der sogenannten »New Media Competences« und der daraus resultierenden »digitalen Kluft« bewältigen müssen. Die EDV- und kaufmännischen Kurse für das Burgenland bilden hierin keine Ausnahme, zeigte die Evaluierung doch in eben jenen oben angeführten Bereichen einige Schwachstellen. Dennoch kann die zentrale Aufgabenstellung, nämlich die kurz- und längerfristige Integration von arbeitsuchenden Personen in den Arbeitsmarkt, als sehr gut bewältigt betrachtet werden.

Sind Sie an näheren Informationen zu diesem AMS info interessiert?

Eine ausführliche Darstellung der Evaluierungsergebnisse findet sich in einem für das erste Quartal 2002 zur Publikation vorgesehenen AMS report. Bestellungen bitte schriftlich an den Verlag (s.u.).

L&R Sozialforschung im Kurzporträt:

L&R Sozialforschung ist ein außeruniversitäres sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut mit den Themenschwerpunkten Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Frauenforschung sowie Bildungswesen. Das Leistungsangebot des Instituts umfaßt Wirkungsanalysen, Evaluationen, Begleitforschung, Vergleichsanalysen, Dokumentationen, Konzeptentwicklung und -beratung, weiters auch die Planung und Moderation von Seminaren, Tagungen sowie Arbeitsgruppen. Auswahl von Forschungsprojekten und Veröffentlichungen:

- Neue Berufe in den Bereichen IuK, Telekommunikation und Multimedia. Wien: L&R 1998.
- Evaluierung Aqua. Strategie, Umsetzung und arbeitsmarktpolitische Zielerreichung einer innovativen Qualifizierungsmaßnahme für Frauen in Wien. Wien: L&R 1998.
- Ein Unternehmen gründen? Die Motivation von UniversitätsabsolventInnen zur beruflichen Selbständigkeit. Wien: L&R 1998.
- Evaluierung der stiftungsähnlichen Maßnahmen FAST – Frauenarbeitsstiftung in Wien. Wien: L&R 1999.
- Evaluierung der Betrieblichen Eingliederungsbeihilfe (BESEB) 1997. Wien: L&R 1999.

Adresse: Liniengasse 2A/1, A-1060 Wien, Tel.: +43/1/595 40 40-0, Fax: +43/1/595 40 40-9, E-Mail: office@lrsocialresearch.at, Homepage: <http://www.lrsocialresearch.at>

Alle bisher erschienenen AMS infos können über die Homepage des AMS Österreich abgerufen werden:

<http://www.ams.or.at/allgemeines/forschung>

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann als Abonnement oder einzeln beim Verlag Hofstätter bestellt werden.

AMS report Abonnement

6 Ausgaben AMS report dazu kostenlos:

12 Monatsberichte und 1 Jahresbericht der Informationsreihe »Arbeitsmarkt und Bildung« der Abt. Berufsinformations- und Qualifikationsforschung des AMS Österreich

10 x AMS info

1-Jahres-Abonnement zum Vorteilspreis von öS 380,- (€ 27,60)

2-Jahres-Abonnement zum Vorteilspreis von öS 650,- (€ 47,20) jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten

AMS report Einzelbestellungen

öS 80,- (€ 5,80) inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten

Der Versand von AMS report Einzelbestellungen erfolgt per Nachnahme.

Ausgewählte Forschungsberichte des AMS Österreich, die nicht in der Reihe AMS report publiziert werden, können beim Verlag Hofstätter gegen Ersatz der Produktions- und Versandkosten in einer kopierten Vollversion bezogen werden. Der Versand der Forschungsberichte erfolgt per Nachnahme.

Ebenso können Informationen (Titelliste, Publikationsvorhaben) beim Verlag angefordert und über die Homepage des AMS Österreich (s.o.) eingesehen werden.

Bestellungen und Bekanntgabe von Adreßänderungen bitte schriftlich an: Verlag Hofstätter, Steinfeldgasse 5, A-1190 Wien, Tel.: +43/1/370 33 02, Fax: +43/1/370 59 34, E-Mail: verlag@vh-communications.at

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 01Z0237301