Begleitende Evaluation zur Funktionalität der Kooperation und Kommunikation zwischen c'mon^{APP} und der Überbetrieblichen Berufsausbildung Wien im Rahmen der Wiener Ausbildungsgarantie

Endbericht

Michaela Friedl-Schafferhans
Trude Hausegger

Unter Mitarbeit von
Katrin Maierhofer, IFA Steiermark
Christina Koller

Prospect Unternehmensberatung GmbH
1070 Wien, Siebensterngasse 21/4
Tel: +43/1/523 72 39
E-Mail: office@pro-spect.at
www.pro-spect.at

Wien, November 2012

Inhaltsverzeichnis

MANAGEMENT SUMMARY 5

1. AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG DER EVALUATION 10

2. VERMITTLUNGSORIENTIERTES CASE MANAGEMENT – DAS NEUE ANGEBOT VON C'MON^{APP} FÜR LEHRSTELLENSUCHENDE JUGENDLICHE 21

2.1. DIE SITUATION VON LEHRSTELLENSUCHENDEN JUGENDLICHEN IN WIEN 21
2.2. DIE ÜBERBETRIEBLICHE LEHRAUSBILDUNG IN WIEN 23
2.3. DEFINITIONEN UND CHARAKTERISTIKA VON CASE MANAGEMENT 28
2.4. VERMITTLUNGSORIENTIERTES CASE MANAGEMENT – BESCHREIBUNG DES ANGEBOTES VON C'MON^{APP} 29

3. EINSCHÄTZUNGEN UND ERFAHRUNGEN NACH DEM ERSTEN UMSETZUNGSHALBJAHR 34

3.1. ERFAHRUNGEN MIT DER ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN C'MON^{APP} UND ÜBA-TRÄGERORGANISATIONEN 34
3.1.1. Einrichtung von Kooperations- und Kommunikationsstrukturen 34
3.1.2. Aussagen zur Rollen- und Aufgabenteilung zwischen c'mon^{APP} und ÜBA-Trägerorganisationen 36
3.2. EINSCHÄTZUNGEN RELEVANTER STRATEGISCHER PARTNERINNEN 38

4. DIE AUSGANGSBEDINGUNGEN DER TEILNEHMERINNEN VON C'MON^{APP} 40

4.1. SOZIODEMOGRAFISCHE MERKMALE 40
4.2. AUSMAß DER INANSPRUCHNAHME, BEENDIGUNGSART UND STATUS NACH BEENDIGUNG 42
4.3. EINBLICKE IN DAS KOMPETENZNIVEAU IM BEREICH KULTURTECHNIKEN 45

5. C'MON^{APP} AUS SICHT DER JUGENDLICHEN 48

5.1. ERWARTUNGEN DER JUGENDLICHEN – ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG VON JUGENDLICHEN IM ERSTGESPRÄCH MIT CASE MANAGERINNEN VON C`MON^{APP} 48
5.1.1. Beschreibung der Datenbasis 49
5.1.2. Soziodemografische Merkmale der befragten Jugendlichen 50
5.1.3. Bisherige Erfahrungen der Jugendlichen mit Lehrstellensuche 58
5.1.4. Gewünschte Unterstützungsangebote am Weg zur betrieblichen Lehrstelle 60
5.1.5. Erwartungen an das Vermittlungsorientierte Case Management 61
5.2. ERFAHRUNGEN DER JUGENDLICHEN - ERGEBNISSE DER TELEFONISCHEN BEFRAGUNG VON TEILNEHMERINNEN VON C'MON^{APP} UND DEN ÜBA-FEBRUARLEHRGÄNGEN 2011 64
5.2.1. Beschreibung der Grundgesamtheit und der Stichprobe 64
5.2.2. Darstellung der Lebenssituation der Jugendlichen 69
5.2.3. Entspricht der Lehrberuf dem Wunschberuf? 71
5.2.4. Bekanntheit von c'mon^{APP} und Bewertung der Case ManagerInnen 75
5.2.5. Erfahrungen mit Lehrstellenabbruch und Kriterien für einen erfolgreichen Lehrabschluss 77
5.2.6. Zukunftspläne der Jugendlichen 79

6. C'MON^{APP} AUS BETRIEBLICHER SICHT 81

6.1. ERGEBNISSE DER TELEFONISCHEN BEFRAGUNG VON KOOPERATIONSBETRIEBEN 81
6.1.1. Kooperationsmotive der Betriebe 85
6.1.2. Allgemeine Erfahrungen mit ÜBA und c'mon^{APP} 87
6.1.3. Erfahrungen mit TeilnehmerInnen von ÜBA und c'mon^{APP} 89
6.2. ERGEBNISSE DER QUALITATIVEN BEFRAGUNG VON AUSGEWÄHLTEN KOOPERATIONSBETRIEBEN VON C`MON^{APP} 91

7. ZUSAMMENFASSENDE BEWERTUNG DER EVALUATIONSERGEBNISSE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN 96

8. LITERATURVERZEICHNIS 98

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Dauer der Inanspruchnahme bei den abgeschlossenen bzw. vorzeitig ausgetretenen TeilnehmerInnen nach Geschlecht....43
Abbildung 2: Verteilung der Befragten nach Zugang....49
Abbildung 3: Verteilung der Befragten nach Zugang und Geschlecht....50
Abbildung 4: Geschlecht und Altersverteilung der Befragten....51
Abbildung 5: Verteilung der Befragten mit Zugang aus der BoCo nach Trägerorganisation....52
Abbildung 6: Verteilung der Befragten mit Zugang aus der ÜBA nach Trägerorganisation....53
Abbildung 7: Verteilung der Befragten nach Berufsobergruppen....54
Abbildung 8: Verteilung der Befragten nach Berufsobergruppen und Geschlecht....55
Abbildung 9: Bisherige Aktivitäten im Rahmen der Lehrstellensuche....58
Abbildung 10: Gründe für das Scheitern der bisherigen Bewerbungsaktivitäten....59
Abbildung 11: Hilfreiche Unterstützungsangebote bei der Lehrstellensuche....60
Abbildung 12: Gründe, die für eine Betreuung bei c`mon^{APP} sprechen....62
Abbildung 13 Die Befragten nach aktuellem Status zum Befragungszeitpunkt....66
Abbildung 14 Anteile der „Stimme voll zu“ – Antworten zu Beschreibungen der eigenen Lebenssituation differenziert nach c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen, Lehrlingen und Dropouts....70
Abbildung 15 Entspricht der Lehrberuf dem Wunschberuf? – Differenzierung nach Geschlecht....72
Abbildung 16 Was sind/waren die Hauptgründe die (aktuelle) Lehrausbildung zu machen?....74
Abbildung 17: Erfahrungen mit Lehrstellenabbruch....78
Abbildung 18: Anteil der Betriebe mit ÜBA-TeilnehmerInnen, differenziert nach ÜBA-PraktikantInnen und ÜBA-Lehrlinge, zum Befragungszeitpunkt....84
Abbildung 19: Kooperationsmotive der Betriebe (Anteile der „Trifft voll zu“ – Antworten)....86
Abbildung 20: Erfahrungen mit der ÜBA differenziert nach ÜBA-Modellen (Anteile der „Trifft voll zu“ – Antworten)....88
Abbildung 21: Erfahrungen mit der ÜBA differenziert nach Betriebsgröße (Anteile der „Trifft voll zu“ – Antworten)....88
Abbildung 22: Bewertung von ÜBA-TeilnehmerInnen und betrieblichen Lehrlingen (Anteile der „Trifft voll zu“– Antworten)....90

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Überblick über die Erhebungsschritte und Datenbasis 5
Tabelle 2: Überblick über die Datenbasis des Endberichts 15
Tabelle 3: Telefonbefragung Jugendliche – Überblick Grundgesamtheiten und Befragungsgruppen 18
Tabelle 4: Soziodemografische Merkmale aller TeilnehmerInnen differenziert nach Geschlecht 41
Tabelle 5: Status der abgeschlossenen Fälle bzw. vorzeitigen Beendigungen differenziert nach Beendigungsart 44
Tabelle 6: Unterstützungsbedarfe der TeilnehmerInnen hinsichtlich schriftlicher und mündlicher Ausdrucksfähigkeit sowie EDV-Kompetenzen differenziert nach Muttersprache 46
Tabelle 7: Verteilung der Befragten nach Lehrberufen und Geschlecht (Häufigkeiten) 57
Tabelle 8: Eintritte, Austritte und Bestand der Februarlehrgänge 2011 der ÜBA 1 und ÜBA 2 65
Tabelle 9: Strukturmerkmale der Befragten 67
Tabelle 10: Strukturmerkmale der befragten ÜBA-TeilnehmerInnen differenziert nach ÜBA-Modell 68
Tabelle 11: Nutzung des neuen Zusatzangebots von c'mon^{APP} und Bekanntheit der Unterstützungsleistungen 75
Tabelle 12: Bewertung der Case ManagerInnen (Anteile der trifft voll zu – Antworten) 77
Tabelle 13: Verteilung der befragten Betriebe nach Branche und Betriebsgröße 82
Tabelle 14: Anzahl der Lehrlinge in den befragten Betrieben 83
Tabelle 15: Verteilung der befragten Kooperationsbetriebe von c`mon^{APP} nach Betriebsgröße 91

MANAGEMENT SUMMARY

Seit Jänner 2011 steht lehrstellensuchenden Jugendlichen in Wien mit c`mon^{APP} eine neue Beratungs- und Begleitungseinrichtung (BBE) zur Verfügung, die Vermittlungsorientiertes Case Management einsetzt, um die Zielgruppe auf ihrem Weg zu einer betrieblichen Lehrstelle zu unterstützen.

Das Vermittlungsorientierte Case Management richtet sich an Jugendliche, die jobready sind und lediglich punktuell Unterstützungsbedarf aufweisen. Jugendliche, die von schwerwiegenderen Problemlagen betroffen sind, werden an andere Maßnahmen weitergeschickt bzw. steht die ÜBA als Ausbildungsalternative zur Verfügung. Durch ein Screeningverfahren werden Zielgruppenjugendliche identifiziert und in Folge bis zum Antritt einer betrieblichen Lehrstelle und während der dreimonatigen Probezeit betreut.

Die Umsetzung von c`mon^{APP} wurde begleitend evaluiert, dabei wurden bis 30.06.2012 folgende Erhebungsschritte durchgeführt:

Tabelle 1: Überblick über die Erhebungsschritte und Datenbasis

ERHEBUNGSSCHRITTE	ANZAHL BEFRAGTE / ERFASSTE PERSONEN
Qualitative Interviews mit relevanten AkteurInnen	47 Befragte (19 Einzel- oder Gruppeninterviews)
Dokumentierte Ausgangslagen (Anamnesen)	626 Jugendliche
Fragebogen Erstgespräch mit Case ManagerInnen	989 Jugendliche
Telefonbefragung TeilnehmerInnen und Dropouts c'mon^{APP} und ÜBA-Februarlehrgänge 2011	272 Jugendliche davon 115 c`mon^{APP}-TeilnehmerInnen
Telefonbefragung Betriebe (c`mon^{APP}- und ÜBA-Kooperationsbetriebe)	77 BetriebsvertreterInnen
Qualitative Befragung c`mon^{APP}-Kooperationsbetriebe	11 BetriebsvertreterInnen

Vermittlungsorientiertes Case Management begleitet Jugendliche, die jobready sind

In der Einführungsphase war c`mon^{APP} vorerst als Zusatzangebot für ÜBA-TeilnehmerInnen konzipiert, u.a. um die Übertrittsquote aus der ÜBA in betriebliche Lehrausbildungen zu erhöhen. Es zeigte sich jedoch bereits während des ersten Umsetzungshalbjahres, dass bei einer möglichst frühzeitigen Betreuung der Jugendlichen durch die Case ManagerInnen, am besten gleich nach Schulabschluss, die Übertrittswahrscheinlichkeit in ein betriebliches Lehrverhältnis höher ist.

Kooperation zwischen ÜBA-Trägerorganisationen und c`mon^{APP} beruht auf gemeinsam zu erreichendem Vermittlungsziel

Die Konzeptionierung von c`mon^{APP} zu Beginn ausschließlich als Begleitstruktur zur ÜBA, in Folge als Unterstützungsangebot für alle lehrstellensuchenden Jugendlichen, bedingte auch eine enge Kooperation zwischen ÜBA-Trägerorganisationen und ÖSB Consulting.

Nach ersten Irritationen auf beiden Seiten, die auf Informationsdefiziten beruhten, wurden im Laufe des ersten Umsetzungshalbjahres funktionierende Kooperations- und Kommunikationsstrukturen zwischen ÜBA-Trägerorganisationen und c`mon$^{APP}$ eingerichtet, die sich am gemeinsamen Ziel einer Vermittlung der Jugendlichen auf betriebliche Lehrplätze orientieren. Sinnvoll erschien es den befragten VertreterInnen der ÜBA, dass c`mon^{APP} sich stärker auf die Erschließung neuer Betriebskontakte und Berufsfelder konzentrieren solle, eventuell auch verstärkt bei gewünschtem Lehrberufswechsel Unterstützung anbietet, während die ÜBA ihre bestehenden fachlich einschlägigen Kontakte wahrnimmt.

TeilnehmerInnen von c`mon^{APP} sind jobready

Bis zum Stichtag 30.06.2012 wurden die Ausgangslagen von 626 Case Management TeilnehmerInnen von den Case ManagerInnen dokumentiert. Zwei Drittel der TeilnehmerInnen sind männlich, ein Drittel weiblich. Dies entspricht in etwa dem Geschlechterverhältnis der ÜBA-TeilnehmerInnen. 70% befinden sich auch neben der Betreuung bei c`mon^{APP} in einer ÜBA bzw. in einer Berufsbildenden Mittleren Schule.

Ein Drittel der TeilnehmerInnen (n=215) befand sich zum Stichtag noch in Betreuung, zwei Drittel (n=411) hatten ihre Teilnahme bei c`mon^{APP} bereits beendet.

- Davon wurden 137 TeilnehmerInnen erfolgreich auf eine betriebliche Lehrstelle vermittelt.
- Weitere 40 TeilnehmerInnen beendeten das Betreuungsverhältnis aus eigenem Wunsch vorzeitig, weil sie ein betriebliches Lehrverhältnis antraten, das sie sich selbst gesucht hatten.
- Die restlichen 194 TeilnehmerInnen brachen aus unterschiedlichsten persönlichen Gründen die Teilnahme vorzeitig ab.

Rund ein Drittel der beendeten Fälle wurde länger als sechs Monate betreut, nur vereinzelt lag der Betreuungszeitraum unter zwei Monaten.

Betrachtet man den Status der Jugendlichen nach ihrer Teilnahme bei c`mon^{APP}, so zeigt sich, dass 29% jener Untergruppe, die die Case Management Betreuung vorzeitig abgebrochen haben, im Anschluss lehrstellensuchend bzw. arbeitslos sind. Bei jenen TeilnehmerInnen, die erfolgreich vermittelt werden konnten, liegt dieser Anteil lediglich bei 7%, d.h. hier wurde das Lehrverhältnis in der Probezeit wieder gelöst. 45% der Dropouts wechseln im Anschluss in einen ÜBA-Lehrgang bzw. setzen ihre Ausbildung in der ÜBA fort, beginnen eine andere Jugendmaßnahme oder eine schulische Ausbildung. Von den 40 TeilnehmerInnen, die aus Eigeninitiative einen betrieblichen Lehrplatz gefunden haben und deswegen vorzeitig ihre Teilnahme bei c`mon^{APP} beendeten, scheitert fast ein Viertel (n=9) und befindet sich in Folge wiederum auf Lehrstellensuche.

Nahezu die Hälfte der TeilnehmerInnen mit deutscher Muttersprache weist ausreichende Schreibkenntnisse auf, um ein Bewerbungsschreiben zu verfassen, bei den TeilnehmerInnen mit nichtdeutscher Muttersprache liegt dieser Anteil bei 28%.

Die Case ManagerInnen stuften 82% der TeilnehmerInnen als realistisch hinsichtlich ihrer Berufswünsche ein, wobei dieser Wert nicht unbedingt die Ausgangssituation beim Eintritt in die Betreuung widerspiegelt, sondern zumindest teilweise bereits Ergebnis des Case Managements ist. Auffallend ist, dass bei 83% der TeilnehmerInnen dokumentiert wurde, dass die Arbeitsmarktsituation für die Umsetzung der beruflichen Situation hinderlich sei. Bei einem Fünftel wurde keine Entsprechung zwischen Berufswunsch und persönlichen Qualifikationen und Fertigkeiten gesehen.

Potentielle TeilnehmerInnen erwarten sich Unterstützung bei Bewerbungsprocedere und Lehrstellensuche

Die Jugendlichen, die sich für eine Teilnahme bei c`mon^{APP} interessierten, wurden im Erstgespräch mit den Case ManagerInnen nach ihren bisherigen Erfahrungen mit Lehrstellensuche und ihren Erwartungen an die Betreuung gefragt. Insgesamt wurden für die Evaluation 989 Fragebögen aus den Erstgesprächen ausgewertet, davon waren 80% ÜBA-TeilnehmerInnen, 17% TeilnehmerInnen, die aus BoCo-Kursen zu c`mon^{APP} gewechselt waren und 3%, die direkt vom AMS vermittelt wurden. 68% der Jugendlichen waren männlich, 29% weiblich, wobei bei den BoCo- und AMS-Zugängen die Anteile der Mädchen in Relation deutlich höher waren.

29% der Befragten absolvierten zum Erhebungszeitpunkt einen ÜBA-Lehrgang im Bereich Metall/Elektro bzw. interessierten sich für einen Lehrberuf in diesem Bereich, 18% waren dem Bereich Büro/Handel, 17% dem Baubereich und 16% dem Medienbereich zuzuordnen. Bei diesen Zuordnungen zeigte sich eine typische geschlechtsspezifische Verteilung.

Auffallend ist, dass nahezu ein Viertel der befragten Mädchen angab, dass der Wunschberuf nicht dem aktuellen Lehrberuf entspricht, während dies bei den Burschen nur 8% meinten.

Die Befragten hatten schon viele Aktivitäten gesetzt, um eine betriebliche Lehrstelle zu erlangen. So hatten drei Viertel bereits Bewerbungen geschrieben und verschickt. Interessant ist, dass 69% als bisherige Aktivitäten im Rahmen der Lehrstellensuche die Teilnahme an BoCo-Kursen anführte, ein Hinweis darauf, dass doch für einen beträchtlichen Teil der Jugendlichen die BoCo-Kurse eine logische Fortsetzung nach der Schule in Richtung Lehrstelle darstellen.

Gründe für das Scheitern der bisherigen Bewerbungsaktivitäten werden in den schlechten schulischen Leistungen gesehen (30%) bzw. „weil der Betrieb sich anders entschieden hat" (27%) oder „weil die Bewerbung nicht gut gelaufen ist" (24%).

Die Hälfte der Befragten erwarten sich durch die Teilnahme bei c`mon^{APP} eine Unterstützung bei der Lehrstellensuche bzw. im Bewerbungsprozess, ein Drittel möchte auch Zugang zu Praktika bekommen und rund ein Fünftel hätte gerne mehr Informationen zu Lehrberufen, Lehrstellenangebote und Lehrbetrieben. Interessant ist, dass die befragten ÜBA-TeilnehmerInnen zu einem geringeren Ausmaß (ein Drittel) Unterstützung bei Bewerbung und Lehrstellensuche als Teilnahmegrund anführen, während dies auf 60% der TeilnehmerInnen mit BoCo-Zugang und die Hälfte jener mit AMS-Zugang zutrifft.

TeilnehmerInnen von c`mon^{APP} zeigten sich mit der Betreuung durch die Case ManagerInnen sehr zufrieden

In der telefonischen Befragung der Zielgruppe wurden als Untergruppen sowohl TeilnehmerInnen wie auch Dropouts von c`mon$^{APP}$ erfasst, die das Vermittlungsorientierte Case Management als Zusatzangebot zu ihrer ÜBA-Ausbildung in Anspruch nahmen (Februarlehrgänge 2011), als auch TeilnehmerInnen und Dropouts, die aus BoCo-Kursen oder vom AMS an c`mon^{APP} verwiesen wurden. Insgesamt waren von den 272 Befragten 115 Jugendliche entweder TeilnehmerInnen oder Dropouts von c`mon$^{APP}$. Die übrigen Befragten waren TeilnehmerInnen und Dropouts aus den ÜBA 1-Lehrgängen, die c`mon^{APP} nicht nutzten, bzw. Teilnehmende des ÜBA 2-Modells, das auch im Rahmen der ÜBA-Februarlehrgänge 2011 pilotiert wurde.

Die Ergebnisse aus der Telefonbefragung zeigen, dass jene Jugendlichen, die sich zum Befragungszeitpunkt in der Betreuung bei c`mon$^{APP}$ befanden, ihre Lebenssituation durchwegs gut bewerten, insbesondere im Vergleich zu Dropouts. Besser bewertet diese Untergruppe tendenziell auch die Unterstützung, die sie von ihrer Familie erhalten, ihre Deutschkenntnisse hingegen schätzen die befragten ÜBA 1-TeilnehmerInnen mit c`mon^{APP} Begleitung schlechter ein als die Befragten der anderen Untergruppen.

Drei Viertel der befragten c`mon^{APP}-TeilnehmerInnen[1] sehen den angestrebten Lehrberuf als Wunschberuf, hingegen stimmten nur 40% aller befragten Dropouts dieser Aussage zu, bei den weiblichen Dropouts sogar nur 31%.

Drei Viertel der befragten ÜBA-FebruarteilnehmerInnen kennen c`mon^{APP}, 28% haben auch das Angebot genützt. Motivation für die Teilnahme war vor allem, jedes Unterstützungsangebot zu nützen, um rasch eine betriebliche Lehrstelle zu finden.

Die Zufriedenheit mit den Case ManagerInnen ist hoch, rund drei Viertel aller befragten Untergruppen, die c`mon^{APP} nützten, stimmten voll zu, dass die Unterstützung ausreichend gewesen sei. Diese Unterstützung und auch die mögliche Nachbetreuung wurden als häufigste Erfolgskriterien für einen Ausbildungsabschluss angeführt.

Betriebe erwarten sich eine passgenaue Lehrlingsvorauswahl und zeigten sich bisher sehr zufrieden

Die betriebliche Sicht wurde in der Evaluation im Rahmen einer telefonischen Befragung von insgesamt 77 BetriebsvertreterInnen, darunter 18 KooperationpartnerInnen von c`mon$^{APP}$, und vertiefenden qualitativen Interviews mit insgesamt 11 Kooperationsbetrieben von c`mon^{APP} erhoben. Es wurde dabei auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Groß-, Mittel- und Kleinbetrieben geachtet und auf einen guten Branchenmix. Handelsbetriebe überwiegen leicht, weil dies Betriebe sind, die in der Zusammenarbeit mit ÜBA und anderen Jugendmaßnahmen schon langjährige Erfahrung haben.

Wichtige Ergebnisse der Telefonbefragung sind u.a. dass das Hauptmotiv zur Kooperation mit c`mon$^{APP}$ bzw. mit der ÜBA eine gute Möglichkeit darstellt, potenzielle Lehrlinge kennenzulernen, wobei auch für 60% der befragten BetriebsvertreterInnen die soziale Verantwortung – benachteiligten Jugendlichen eine Chance zu geben – eine Rolle spielt. Die befragten c`mon^{APP}-KooperationspartnerInnen zeigten sich zu drei Viertel mit der bisherigen Zusammenarbeit sehr zufrieden, 60% zeigten auch mit den bisher vermittelten Jugendlichen hohe Zufriedenheit. Auffallend ist jedoch, dass alle Befragten in einer Gegenüberstellung ihrer Erfahrungen mit ÜBA-TeilnehmerInnen auf der einen und betrieblichen Lehrlingen auf der anderen Seite, die zweite Gruppe besser bewertet. Dies sowohl hinsichtlich der Motivation, des Arbeitseifers, der Pünktlichkeit als auch hinsichtlich Lernbereitschaft und Umgangsformen.

Die qualitative Befragung ergab, dass sich die BetriebsvertreterInnen von c`monAPP insbesondere eine passgenaue Lehrlingsvorauswahl erwarten und dies bisher auch als wertvolle Unterstützungsleistung wahrgenommen haben. Eine Nachbetreuung würden sie eher nicht in Anspruch nehmen, dies sei dezidiert ein Angebot für die Jugendlichen bzw. möglicherweise deren Eltern. Klar rückgemeldet wurde auch, dass die ÜBA nicht als gleichwertige Fachausbildung anerkannt wird, da die betriebliche Realität in Lehrwerkstätten nicht ausreichend nachgebildet werden kann. Das ÜBA 2-Modell wurde in diesem Zusammenhang als sinnvolle Variante begrüßt.

[1] Dies umfasst die Untergruppe, die sich nicht gleichzeitig in einem ÜBA-Lehrgang befand, sondern mit Zugang aus einem BoCo-Kurs oder dem AMS.

Frühzeitige Vermittlungsunterstützung, Fokus auf Mädchen und Drehscheibenfunktion zukünftig bedeutsam

Zusammenfassend können aus der Evaluation folgende Punkte abgeleitet werden, die für die weitere Umsetzung von c`mon^{APP} bedeutsam erscheinen:

- Vermittlungsunterstützung sollte weiterhin möglichst frühzeitig als Angebot für die Jugendlichen zur Verfügung stehen
- Unterstützung bei der Suche nach Lehrausbildungen, die nicht in einem ÜBA-Lehrgang angeboten werden, könnte noch stärker in den Fokus rücken, insbesondere für die Zielgruppe Mädchen
- Betriebe erwarten eine kompetente Lehrlingsvorauswahl, Nachbetreuung sollte insbesondere ein Angebot für die Jugendlichen sein
- Vernetzung und Kooperation aller Angebote für lehrstellensuchende Jugendliche erscheint sinnvoll, mehr Flexibilität und Durchlässigkeit zwischen den unterschiedlichen Angeboten wäre wünschenswert

1. AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG DER EVALUATION

Seit Februar 2011 gibt es in Wien für lehrstellensuchende Jugendliche das Angebot eines Vermittlungsorientierten Case Managements (c'mon^{APP}), das darauf abzielt, Jugendliche beim Einstieg in eine betriebliche Lehrstelle bestmöglich zu begleiten.

Vermittlungsorientiertes Case Management als neues Unterstützungsangebot

Anstoß zur Pilotierung dieses neuen Angebotes gab u.a. ein Untersuchungsergebnis in der von öibf und ibw durchgeführten Evaluierungsstudie zur Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Wien[2]. Es zeigte sich, dass TeilnehmerInnen der ÜBA im Vergleich zu TeilnehmerInnen der vorgelagerten Berufsorientierungs- und Coachingkurse (BoCo-Kurse) weniger Bestrebungen zeigen ein betriebliches Lehrverhältnis einzugehen, sondern vermehrt den Wunsch äußern, ihre Lehrausbildung in der ÜBA abzuschließen.[3]

Das AMS Wien hat daher beginnend mit den Ausbildungslehrgängen der ÜBA im Februar 2011 zwei Neuerungen eingeführt, die einen rascheren Umstieg aus der ÜBA auf eine betriebliche Lehrstelle forcieren sollten.

Diese zwei Neuerungen waren

- die Pilotierung des Modells der ÜBA 2[4] für die Berufsbereiche Handel, Büro sowie Gastgewerbe/Hotellerie und
- das Zusatzangebot des Vermittlungsorientierten Case Managements.

ÖSB Consulting hat mit c'mon^{APP} eine Beratungs- und Betreuungseinrichtung implementiert, in der das Vermittlungsorientierte Case Management umgesetzt wird. Die Jugendlichen werden von Case ManagerInnen unterstützt mit dem Ziel, ein betriebliches Lehrverhältnis zu erlangen. Das Konzept des begleitenden Zusatzangebotes zielte darauf ab, dass einerseits ein höherer Anteil an Jugendlichen nur kurz in der ÜBA verbleibt und weiters bei jenen Lehrlingen, die in ein betriebliches Lehrverhältnis wechseln, etwaigen Abbrüchen der Lehrausbildung durch eine fortlaufende Betreuung entgegengewirkt werden kann.

Zielsetzung der begleitenden Evaluierung

Mit Start des Vermittlungsorientierten Case Managements im Februar 2011 sollte vorerst die Zielgruppe „TeilnehmerInnen der Februarlehrgänge der ÜBA 2011" erreicht werden. Im Laufe der Umsetzung wurde die Zielgruppe schrittweise erweitert und neu konzipiert. Eine genauere Beschreibung dieser Weiterentwicklung findet sich im Kapitel 2.4. Im Anfangskonzept war vorgesehen, dass den TeilnehmerInnen der ÜBA mit c`mon^{APP} eine zusätzliche Beratungs- und Betreuungseinrichtung offen steht, die die Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle als Auftrag hat. Zwar stellt Vermittlung auch ein Ziel für die ÜBA-Ausbildungsorganisationen dar, dies jedoch neben dem weiteren Ziel, eine Lehrausbildung durchzuführen. Das Vermittlungsorientierte Case Management bedingte insbesondere beim Start von c'mon^{APP} im Februar 2011 eine enge Zusammenarbeit zwischen den Trägern der ÜBA und ÖSB Consulting als Trägerorganisation von c'mon^{APP}. Daher sollte eine begleitende Evaluierung Informationen über die Effektivität des neuen Unterstützungsangebotes und der Zusammenarbeit der unterschiedlichen Trägerorganisationen liefern.

---

[2] Vgl. Lenger, Birgit, Löffler, Roland, Dornmayr, Helmut: Jugendliche in der überbetrieblichen Lehrausbildung. Eine begleitende Evaluierung. Endbericht. Hrsg. im Auftrag von AMS Österreich und Arbeiterkammer Wien, Wien 2010

[3] Vgl. Lenger, Birgit, Löffler, Roland (2010), S. 111f. bzw. S. 139

[4] Die ÜBA 2 ist ein Modell, wo der praktische Ausbildungsteil zur Gänze in einen Betrieb auslagert wird. Beim Ausbildungsträger, der zwar die Rolle des Lehrverantwortlichen innehat, verbleiben im Wesentlichen die Durchführung begleitender Maßnahmen wie Nachhilfe oder Förderunterricht, sozialpädagogische Betreuung und die Koordination der gesamten Ausbildung.

Zentrale Forschungsfrage rückte im Laufe der Umsetzung aus dem Fokus

Die Evaluierung erfolgte begleitend, um bereits in der ersten Phase der Projektumsetzung Informationen in handlungs- und entscheidungsrelevanter Form zur Verfügung stellen zu können. Teilergebnisse dieses Endberichts, beispielsweise aus der qualitativen Befragung relevanter AkteurInnen, fokussieren Themen aus der Startphase von c'mon^{APP}, die im Laufe der weiteren Umsetzung weiterentwickelt wurden. So wurden wesentliche Änderungen realisiert, die die Kooperations- und Kommunikationsstrukturen zwischen c`mon^{APP} und den Trägerorganisationen der ÜBA beeinflussten. Der Zugang zum Betreuungsangebot von c'mon^{APP} war nach dem ersten Umsetzungshalbjahr bereits aus den der ÜBA vorgelagerten Berufsorientierungs- und Coaching-Lehrgängen (BoCo-Lehrgänge) bzw. direkt vom AMS Jugendliche möglich (Details zum Zugang siehe Kapitel 2.4.). Die Teilnahme am Vermittlungsorientierten Case Management war somit nicht mehr ausschließlich ÜBA-TeilnehmerInnen vorbehalten, sondern stand einer weitaus größeren Zielgruppe an lehrstellensuchenden Jugendlichen offen. Die am Beginn zentrale Forschungsfrage nach der Funktionalität der Kooperation und Kommunikation zwischen c`mon^{APP} und ÜBA war in diesem Sinne nicht mehr so bedeutsam.

Leitfrage und Detailfragestellungen der Evaluierung

Leitfrage der Evaluierung war neben der Analyse einer effektiven Zusammenarbeit zwischen ÜBA-Trägerorganisationen und c'mon^{APP} – der wesentlichen Thematik in der Startphase - die grundsätzliche Frage, wieweit es gelingen kann, Jugendliche möglichst rasch und nachhaltig auf betriebliche Lehrstellen zu vermitteln.

Im Detail standen folgende Fragestellungen im Mittelpunkt der begleitenden Evaluierung:

- Bewertung der Kooperations- und Kommunikationsstrukturen sowie -abläufe vor dem Hintergrund der Zielsetzung, für möglichst viele Jugendliche in kürzester Zeit eine Lehrstelle in einem Unternehmen zu finden
- Analyse der Zielgruppenerreichung und der Akzeptanz der Angebote von c'mon^{APP} durch die Jugendlichen sowie durch Lehrbetriebe
- Analyse der Erfahrung in der Akquisition von geeigneten Lehrstellen sowie in der Kooperation und Kommunikation mit Unternehmen in der Begleitung von Lehrlingen nach der erfolgten Vermittlung
- Differenzierte Beschreibung der Ausgangslagen der TeilnehmerInnen von c`mon^{APP}
- Beschreibung und Analyse der Zufriedenheit der betreuten Jugendlichen

Beschreibung der einzelnen Erhebungsschritte

Die Evaluation umfasste mehrere Erhebungsschritte:

- So wurden in zwei Befragungsrunden - im März 2011 kurz nach Projektstart mit den verantwortlichen Projektleitungen und im Oktober/November 2011 nach einem halben Jahr Umsetzungserfahrung - mit ausgewählten FachtrainerInnen, BetriebskontakterInnen sowie SozialpädagogInnen der ÜBA-Ausbildungsorganisationen sowie der Projektleitung, Case ManagerInnen und BetriebskontakterInnen von c'mon^{APP} qualitative Interviews geführt. Diese Interviews fokussierten insbesondere auf die Erfahrungen hinsichtlich der Zusammenarbeit bei der Einführung des neuen Angebotes von c'mon^{APP}, das zu Beginn wie bereits erwähnt ausschließlich den TeilnehmerInnen der ÜBA-Februarlehrgänge 2011 zur Verfügung stand.

- Weiters wurden VertreterInnen der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer, die fachlichen ExpertInnen zum Themenfeld „Jugendliche und Berufsausbildung“ in der Arbeiterkammer Wien (AK Wien), im Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) sowie im Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfond (waff) und VertreterInnen der Regionalstelle Jugendliche sowie der zuständigen Fachabteilung des AMS Wien interviewt.
- Zur Beschreibung der Ausgangssituation der Zielgruppe wurden die Jugendlichen im Rahmen ihres Erstgespräches mit Case ManagerInnen von c`mon^{APP}, das für die ÜBA-TeilnehmerInnen der Februarlehrgänge 2011 verpflichtend war, anhand eines Fragebogens nach ihren bisherigen Erfahrungen mit Lehrstellensuche, ihrem diesbezüglichen Unterstützungsbedarf und ihren Erwartungen an eine mögliche Teilnahme bei c'mon^{APP} befragt. Diese Befragungen wurden mit allen potenziellen TeilnehmerInnen bis Ende Juni 2012 geführt.
- Weiters wurden die Anamnesen aller TeilnehmerInnen bis zum Stichtag 30.06.2012 von den zuständigen Case ManagerInnen dokumentiert und für diesen Endbericht ausgewertet.
- In einer Telefonbefragung wurden ausgewählte Jugendliche nach ihrer Lebenssituation gefragt, ob ihr Lehrberuf ihrem Wunschberuf entspricht, welche Erfahrungen mit Lehrabbruch gemacht wurden und nach ihrer Zufriedenheit mit dem neuen Angebot von c`mon^{APP} bzw. ihren beruflichen Zukunftsplänen. Es wurden sowohl TeilnehmerInnen der ÜBA-Lehrgänge vom Februar 2011, d.h. aus den beiden Modellen der ÜBA 1 (ÜBA 1 mit/ohne c'mon^{APP}) und aus dem Modell ÜBA 2 in die Befragung einbezogen, als auch TeilnehmerInnen von c'mon^{APP}, die aus BoCo-Kursen bzw. vom AMS in die Case Management Betreuung zugewiesen wurden. Darüber hinaus wurden Dropouts, die im Februar 2011 ihre ÜBA-Ausbildung in einem der drei Modelle gestartet und diese bis zum Befragungszeitpunkt bereits wieder beendet hatten, interviewt. Diese Untergruppe umfasste einerseits Abgänge in betriebliche Lehrverhältnisse und andererseits Dropouts im engeren Sinne, d.h. Jugendliche, die aus der ÜBA ausgetreten waren ohne in einen anderen ÜBA-Lehrgang, in eine integrative Berufsausbildung (IBA)[5] oder in eine schulische Ausbildung zu wechseln. Dropouts aus der ÜBA 1 mit c'mon^{APP}-Begleitung wurden ebenfalls befragt.
- Die betriebliche Sichtweise wurde mittels einer Telefonbefragung von BetriebsvertreterInnen erhoben. Einerseits wurden VertreterInnen von Betrieben befragt, die von den BetriebskontakterInnen von c'mon^{APP} für die Bereitstellung von Praktika oder die Übernahme von Jugendlichen in ein betriebliches Lehrverhältnis akquiriert wurden. Andererseits wurden VertreterInnen jener Betriebe, die mit den Ausbildungsorganisationen des ÜBA 1-Modells zusammenarbeiten, und kooperierende Praxisbetriebe des ÜBA 2-Modells befragt. Zur Vertiefung wurden im Mai 2012 qualitative Interviews mit 11 Kooperationsbetrieben von c'mon^{APP} geführt, um im Detail Erwartungen, Anforderungen und Erfahrungen an das neue Angebot für lehrstellensuchende Jugendliche aus betrieblicher Perspektive zu erfragen.

[5] Eine integrative Berufsausbildung (IBA) kann sowohl in einem Betrieb als auch in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung absolviert werden und ermöglicht entweder eine Teilqualifizierung im jeweiligen Lehrberuf oder eine verlängerte Lehre. Die Jugendlichen in der IBA werden von der Berufsausbildungsassistenz begleitet.

Bereits vorliegende Berichte und Ergebnispräsentationen im Rahme der Evaluation

Nach Beendigung der einzelnen Erhebungsschritte wurden Zwischenberichte bzw. Präsentationen erstellt und mit den handelnden AkteurInnen diskutiert. So konnte im Sinne der begleitenden Evaluierung eine rasche Verwertbarkeit von Ergebnissen gewährleistet werden.

- Der erste Zwischenbericht[6] wurde im Mai 2011 vorgelegt und beinhaltet die Ergebnisse der qualitativen Befragungsrunde vom März 2011 mit Projektverantwortlichen von c'mon^{APP}, den ProjektleiterInnen aller beteiligter Trägerorganisationen des ÜBA 1 und ÜBA 2 Modells[7] sowie VertreterInnen des AMS Wien.
- Im September 2011 und im Februar 2012 wurden jeweils Zwischenberichte[8] zu den Befragungen der Jugendlichen in den Erstgesprächen mit den Case ManagerInnen von c'mon^{APP} erstellt, wobei sich der spätere Bericht auf die Gesamtgruppe aller bis Ende November 2011 befragten Jugendlichen bezieht.
- Im November 2011 fand eine Ergebnispräsentation[9] statt, in der die wesentlichsten Ergebnisse aus der telefonischen Befragung der Jugendlichen mit dem themenspezifischen Fokus auf die Problematik des Dropouts aus den ÜBA-Ausbildungslehrgängen vorgestellt wurden.
- Eine weitere Ergebnispräsentation[10] im Februar 2012 fokussierte auf die Gesamtergebnisse aus der Befragung der Jugendlichen sowie auf die Umsetzungsergebnisse von c'mon^{APP} bis Ende Dezember 2011.
- Ende Mai 2012 wurde ein vierter Zwischenbericht[11] gelegt, der die Ergebnisse der qualitativen Befragungsrunde vom Herbst 2011 mit VertreterInnen von c'mon^{APP}, der ÜBA 1-Ausbildungsorganisationen, VertreterInnen aller in die Thematik involvierten Sozialpartnerorganisationen sowie des AMS Wien umfasst. Weiters sind die Ergebnisse der Telefonbefragung der Jugendlichen (c`mon^{APP}- und ÜBA-TeilnehmerInnen) und Dropouts (c'mon^{APP} und ÜBA Februarlehrgänge 2011) sowie der BetriebsvertreterInnen Teile dieses Zwischenberichts. Eine erste Beschreibung der von den Case ManagerInnen dokumentierten Ausgangslagen der Jugendlichen findet sich ebenfalls in diesem vierten Zwischenbericht.

Inhalt des vorliegenden Endberichts

Der vorliegende Endbericht fasst die Ergebnisse aller Zwischenberichte zusammen und beinhaltet weiters eine Aktualisierung der Ergebnisse aus der Befragung der Jugendlichen in den Erstgesprächen mit den Case ManagerInnen (Stichtag: 30.06.2012) sowie aus den dokumentierten Anamnesen (Stichtag: 30.06.2012) und die Ergebnisse aus den qualitativen Interviews mit BetriebsvertreterInnen.

---

[6] Friedl-Schafferhans, Michaela, Hausegger, Gertrude: Evaluation Überbetriebliche Berufsausbildung in Wien. Erster Zwischenbericht zur Startbefragung von VertreterInnen aller beteiligten Trägerorganisationen und des AMS Wien. Unveröffentlichter Bericht, Wien 2011

[7] Der dritte Projektträger („Die Berater") wurde erst für die Durchführung des Septemberlehrgangs 2011 beauftragt, war zum Zeitpunkt dieser Befragungsrunde daher noch nicht tätig und wurde in die zweite Befragungsrunde im Herbst 2011 miteinbezogen.

[8] Friedl-Schafferhans, Michaela, Reidl, Christine, Hausegger Gertrude: Erste Annäherung an eine Kontrastierung von TeilnehmerInnen und NichtteilnehmerInnen von c'mon^{APP}. Auswertung der Befragung von FebruarteilnehmerInnen der ÜBA im verpflichtenden Erstgespräch mit Case ManagerInnen von c'mon^{APP}. Unveröffentlichter Bericht, Wien 2011
Friedl-Schafferhans, Michaela, Reidl, Christine, Hausegger Gertrude: c'mon^{APP} – der schnellste Weg zur betrieblichen Lehrstelle?! – Erwartungen der Jugendlichen an das Unterstützungsangebot. Auswertung der Befragung der Jugendlichen im Erstgespräch mit Case ManagerInnen von c'mon^{APP}. Unveröffentlichter Bericht, Wien 2012

[9] Friedl-Schafferhans, Michaela, Hausegger, Gertrude: Dropout verhindern". Zwischenreflexion ausgewählter Ergebnisse der begleitenden Evaluation der im Februar 2011 gestarteten ÜBA–Lehrgänge. Unveröffentlichte Powerpointpräsentation, Wien am 24.11.2011

[10] Friedl-Schafferhans, Michaela, Hausegger, Gertrude: Begleitende Evaluation der Überbetrieblichen Berufsausbildung 2 in Wien. Ausgewählte Ergebnisse aus der Befragung der ÜBA-TeilnehmerInnen und zum neuen Zusatzangebot von c`mon$^{APP.}$ Unveröffentlichte Powerpointpräsentation, Wien am 02.02.2012

[11] Friedl-Schafferhans, Michaela, Hausegger Gertrude: Begleitende Evaluation zur Funktionalität der Kooperation und Kommunikation zwischen c`mon^{APP} und der Überbetrieblichen Berufsausbildung Wien im Rahmen der Wiener Ausbildungsgarantie. Zwischenbericht. Unveröffentlichter Bericht, Wien Mai 2012

Inhaltlicher Aufbau des Endberichts

Dieses Kapitel beschreibt die Ausgangslage und den Rahmen der begleitenden Evaluation. Im zweiten Kapitel wird ein Überblick über das Angebot eines Vermittlungsorientierten Case Managements für die Zielgruppe „lehrstellensuchende Jugendliche", eine Definitionsklärung und Beschreibung des Angebotes gegeben. Daneben werden die aktuelle Situation lehrstellensuchender Jugendlicher in Wien sowie die Besonderheiten der ÜBA in Wien kurz dargestellt.

Das dritte Kapitel umfasst die Umsetzungserfahrungen während der Startphase[12] von c'mon^{APP}, insbesondere hinsichtlich der Funktionalität der Kooperation und Kommunikation, aus Sicht der AkteurInnen, d.h. Case ManagerInnen und BetriebskontakterInnen von c'mon^{APP} sowie operative VertreterInnen der ÜBA-Trägerorganisationen.

Das vierte Kapitel fasst das Feedback von ProjektvertreterInnen, VertreterInnen der Sozialpartnerorganisationen sowie des AMS zur Umsetzung des Konzeptes des Vermittlungsorientierten Case Managements während der Startphase zusammen.

Das fünfte Kapitel beschreibt die Ausgangslagen der TeilnehmerInnen.

Im sechsten Kapitel werden die Erfahrungen und Rückmeldungen der Jugendlichen zum Vermittlungsorientierten Case Management von c`mon$^{APP}$ beschrieben. Der erste Teil dieses Kapitels fokussiert auf die Erwartungen der Jugendliche an c`mon^{APP} und beinhaltet die Ergebnisse der Befragung potenzieller TeilnehmerInnen im Erstgespräch durch die Case ManagerInnen. Im zweiten Teil dieses Kapitels werden die Ergebnisse der Telefonbefragung der Jugendlichen dargestellt. Nach einer kurzen Beschreibung aller TeilnehmerInnen der Februarlehrgänge der ÜBA 2011 werden die Untersuchungsergebnisse präsentiert.

Das siebte Kapitel umfasst die Erfahrungen mit und Erwartungen an c`mon^{APP} aus betrieblicher Perspektive.

Das Kapitel 8 betrachtet alle Evaluationsergebnisse hinsichtlich ihrer Relevanz für die weitere Umsetzung von c`mon^{APP} und gibt Anregungen zur Weiterentwicklung sowie zur Positionierung innerhalb der bestehenden Unterstützungsangebote für lehrstellensuchende Jugendliche in Wien.

Datenbasis des Endberichts

Die Datenbasis für den Endbericht bilden analog zu den durchgeführten Erhebungsschritten

- die qualitativen Interviews mit relevanten AkteurInnen von c'mon^{APP} und ÜBA1-Trägerorganisationen sowie mit VertreterInnen von Sozialpartnerorganisationen und AMS,
- die Fragebögen aus den Erstgesprächen mit den Case ManagerInnen,
- die Telefoninterviews mit TeilnehmerInnen und Dropouts von c'mon^{APP} sowie der ÜBA-Februarlehrgänge 2011,
- sowie die Telefoninterviews und qualitativen Interviews mit BetriebsvertreterInnen.

[12] Die Interviews mit den AkteurInnen wurden im Oktober/November 2011 geführt und beleuchteten insbesondere den Zeitraum Februar bis Juni 2011, wo das Case Management Angebot vorerst ausschließlich von den FebruarteilnehmerInnen der ÜBA in Anspruch genommen werden konnte.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über alle Daten, die in den Endbericht eingeflossen sind:

Tabelle 2: Überblick über die Datenbasis des Endberichts

ERHEBUNGSSCHRITTE	ANZAHL BEFRAGTE / ERFASSTE PERSONEN
Qualitative Interviews mit relevanten AkteurInnen	47 Befragte (19 Einzel- oder Gruppeninterviews)
Dokumentierte Ausgangslagen (Anamnesen)	626 Jugendliche
Fragebogen Erstgespräch mit Case ManagerInnen	989 Jugendliche
Telefonbefragung TeilnehmerInnen und Dropouts c'mon^{APP} und ÜBA-Februarlehrgänge 2011	272 Jugendliche, davon 115 c`mon^{APP}-TeilnehmerInnen
Telefonbefragung Betriebe (c`mon^{APP}- und ÜBA-Kooperationsbetriebe)	77 BetriebsvertreterInnen
Qualitative Befragung c`mon^{APP}-Kooperationsbetriebe	11 BetriebsvertreterInnen

Im Detail beruhen die Ergebnisse des Endberichts auf folgenden Daten.

Qualitative Interviews mit relevanten AkteurInnen

Im Rahmen dieses qualitativen Erhebungsschrittes wurden im Zeitraum Oktober/November 2011 für die Evaluierung von c'mon^{APP} 19 Einzel- bzw. Gruppeninterviews[13] geführt, davon

- 14 Interviews mit VertreterInnen von c'mon^{APP} und ÜBA1-Trägerorganisationen,
- 1 Interview mit VertreterInnen des AMS (LGS und RGS für Jugendliche) und
- 4 Interviews mit VertreterInnen von Sozialpartnerorganisationen (WK, AK, ÖGB, waff).

Acht Interviews wurden mit Einzelpersonen geführt, vier Interviews mit zwei Personen, drei Interviews mit drei Personen, ein Interview mit vier Personen, zwei Interviews mit fünf Personen und in einem Fall ein Gruppeninterview mit acht Personen. Insgesamt wurden 47 Personen befragt.

Die Interviews dauerten zwischen einer und drei Stunden und thematisierten

- bisherige Erfahrungen mit der Umsetzung von c'mon^{APP} bzw. mit der Kooperation und Kommunikation zwischen ÜBA-Ausbildungsorganisationen und c'mon^{APP},

[13] Da die Erfahrungen und Meinungen der meisten InterviewpartnerInnen, wie z.B. VertreterInnen der Sozialpartnerorganisationen, des AMS oder der Berufsschulen, auch für die vom AMS beauftragte Evaluation des ÜBA 2 Modells von Relevanz sind, wurden die jeweiligen Fragen an einem Interviewtermin erörtert. Es wurden im Zeitraum Oktober/November 2011 auch 7 Interviews mit VertreterInnen der Berufsschule (DirektorInnen, LehrerInnen, ÜBA- bzw. IBA-KoordinatorInnen) und ProjektleiterInnen der ÜBA2-Trägerorganisationen geführt. Relevante Ergebnisse für die Evaluation von c'mon^{APP} fließen in den Endbericht ein.

- Erfahrungen mit der Akquisition von betrieblichen Lehrstellen und generell in der Zusammenarbeit mit Betrieben sowie eine mögliche Aufgaben- und Rollenteilung zwischen c'mon^{APP} und ÜBA-Träger in Bezug auf Betriebskooperationen
- Visionen und Herausforderungen für eine zukünftige Gestaltung von Angeboten für Jugendliche in Wien, um deren Verbleib im Ausbildungssystem zu sichern.

Ansprechpersonen für die Interviews waren auf Ebene der Projektorganisationen fachliche VerantwortungsträgerInnen, FachausbildnerInnen, SozialpädagogInnen, TrainerInnen für ausbildungsbegleitende Maßnahmen sowie BetriebskontakterInnen. Es wurde bewusst darauf geachtet, Erfahrungen der operativen Entscheidungsebene zu erheben, um Erkenntnisse aus der alltäglichen Umsetzungspraxis zu generieren.

Im AMS waren die InterviewpartnerInnen die jeweiligen EntscheidungsträgerInnen auf LGS- und RGS-Ebene, bei den Sozialpartnerorganisationen die jeweiligen fachlichen ExpertInnen zum Themenfeld „Berufsausbildung bzw. Lehre".

Befragung der Jugendlichen im Erstgespräch

Die potenziellen TeilnehmerInnen von c`mon^{APP} wurden im Erstgespräch von den Case ManagerInnen anhand eines standardisierten Fragebogens befragt. Diese Befragung fand laufend statt beginnend mit Februar 2011 bis Ende Juni 2012, insgesamt wurden 989 Jugendliche erfasst. Analog zur Ausweitung der Zielgruppe waren die ersten TeilnehmerInnen von c`mon^{APP} TeilnehmerInnen der ÜBA-Lehrgänge von Februar 2011, für die das Erstgespräch verpflichtend, die Teilnahme am Vermittlungsorientierten Case Management hingegen ein freiwilliges Angebot war.

Im Evaluierungszeitraum wurde mit 787 ÜBA-TeilnehmerInnen im Erstgespräch ein Fragebogen ausgefüllt. Die übrigen Befragungen fanden entweder mit TeilnehmerInnen aus BoCo-Lehrgängen statt, die sich auf Lehrstellensuche befanden (n=168), oder mit lehrstellensuchenden Jugendlichen, die vom AMS an c`mon^{APP} verwiesen wurden (n=30).

Die Jugendlichen wurden nach ihren bisherigen Erfahrungen mit Lehrstellensuche gefragt, nach ihren Erwartungen an eine Teilnahme bei c`mon^{APP} und nach benötigten Unterstützungsangeboten auf dem Weg zu einer betrieblichen Lehrstelle.

Telefoninterviews mit TeilnehmerInnen und Dropouts von c'mon^{APP} und ÜBA-Februarlehrgänge 2011

Die Telefoninterviews wurden mit TeilnehmerInnen und Dropouts von c'mon^{APP} sowie aus den im Februar 2011 gestarteten ÜBA-Lehrgängen aller drei Modelle (ÜBA 1 mit/ohne c'mon^{APP}, ÜBA 2) geführt.

Für die Telefonbefragung der TeilnehmerInnen von c'mon^{APP} wurden Jugendliche mit allen Zugangsmöglichkeiten ins Case Management ausgewählt, d.h. wie bereits oben erwähnt sowohl Jugendliche, die das neue Zusatzangebot neben ihrer Ausbildung in der ÜBA nützten (ÜBA 1 mit c'mon^{APP}), Jugendliche, die aus BoCo-Kursen (Jänner und August 2011) direkt zu c'mon^{APP} zugewiesen wurden, und Jugendliche, die über das AMS vermittelt wurden (seit Mai 2011). Dropouts wurden ebenfalls aus allen drei Untergruppen befragt.

Definition von Dropouts im Rahmen der Telefonbefragung

Als Dropouts aus der ÜBA werden in der Evaluation jene TeilnehmerInnen bezeichnet, die ihre ÜBA-Ausbildung im Februar 2011 begonnen, aber vorzeitig beendet haben. Dabei wurde zwischen den möglichen Austrittsgründen differenziert und Austritte, die deshalb erfolgt sind, weil der/die ÜBA-TeilnehmerIn in ein betriebliches Lehrverhältnis gewechselt ist, werden zielkonform als Erfolg gewertet und in einer eigenen Untergruppe dargestellt. Die Untergruppe „BLV" bildet in Folge bei den Auswertungen gemeinsam mit den ÜBA-TeilnehmerInnen, die sich noch im aufrechten Ausbildungsverhältnis befinden (ÜBA-TN), die Gruppe der Lehrlinge. Im Unterschied dazu werden die eigentlichen Dropouts, d.h. jene TeilnehmerInnen mit einem vorzeitigen Austritt aus dem ÜBA-Lehrgang und keiner Fortsetzung ihrer beruflichen Ausbildung in einem anderen Ausbildungsverhältnis (d.h. andere ÜBA bzw. Jugendmaßnahme oder Schule) als Vergleichsgruppe dargestellt.

Kontaktdaten zu TeilnehmerInnen von ÖSB und ÜBA, zu Dropouts aus der AMS-Datenbank generiert

Die Kontaktdaten der Jugendlichen (Stand: September/Oktober 2011) wurden von ÖSB Consulting und den ÜBA-Ausbildungseinrichtungen zur Verfügung gestellt.

Die Kontaktdaten der Dropouts aus c'mon^{APP} wurden ebenfalls von ÖSB Consulting zur Verfügung gestellt, während die Dropouts aus ÜBA-Lehrgängen in Zusammenarbeit mit dem AMS für Jugendliche[14] anhand der Personenstammdaten der abgemeldeten TeilnehmerInnen aus der AMS-Datenbank generiert wurden. Durch diese präzise Auswertung der AMS-Aufzeichnungen in Kooperation mit dem AMS Jugendliche liegen somit relativ verlässliche Daten für diese Unterzielgruppe vor.

Alle Jugendlichen erhielten im Vorfeld eine Vorinformation über die Telefonbefragung von den zuständigen Case ManagerInnen bzw. BetreuerInnen in den ÜBA-Lehrgängen, teilweise wurde ein Informationsblatt weitergegeben, teilweise erfolgte die Information nur mündlich.

28% der vorliegenden Kontakte wurden bei der Telefonbefragung erreicht

Es gestaltete sich relativ schwierig die Jugendlichen zu erreichen, insbesondere weil die Telefonnummern zumeist dem Stand Februar/März 2011 (= Eintrittsdatum der TeilnehmerInnen) entsprachen und daher oftmals nicht mehr aktuell waren. Insgesamt standen 958 Kontaktdaten zur Verfügung, davon gaben 272 Jugendliche ein Telefoninterview, das entspricht einer Erreichung von 28%.

115 der befragten Jugendlichen waren TeilnehmerInnen oder Dropouts von c`mon^{APP}. ÖSB Consulting leitete 349 Kontaktdaten weiter, ein Drittel davon konnte in der Befragung erreicht werden.

[14] Wir möchten uns sehr herzlich beim AMS Jugendliche, insbesondere bei Frau Alexandra Siegel, für die zeitaufwendige Unterstützung bedanken.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Grundgesamtheiten und die einzelnen Befragungsgruppen.

Tabelle 3: Telefonbefragung Jugendliche – Überblick Grundgesamtheiten und Befragungsgruppen

TEILNEHMERiNNEN C'MON^{APP}				
Grundgesamtheit Case Management TeilnehmerInnen[15]	559			
Befragungsgruppe Case Management TeilnehmerInnen	41 + 28 = 69			
Befragungsgruppe Übertritt BLV und Dropouts	14 + 12 + 20 = 46			
ÜBA-TEILNEHMERiNNEN		**Übertritt BLV**	**Dropouts[16]**	**Gesamt**
	Bestand zum Stichtag			
Grundgesamtheit ÜBA-Februarlehrgänge 2011	345 334 - ÜBA 1[17] 21 - ÜBA 2	89 79 - ÜBA 1 10 - ÜBA 2	258 225 - ÜBA 1 33 - ÜBA 2	692
Befragungsgruppen	106 63 - ÜBA 1 28 - ÜBA 1 c'mon^{APP} 15 - ÜBA 2	27 13 - ÜBA 1 12 - ÜBA 1 c'mon^{APP} 2 - ÜBA 2	84 52 - ÜBA 1 20 - ÜBA 1 c'mon^{APP} 12 - ÜBA 2	217[18]

Quelle: c'mon^{APP}-Daten (Stichtag 31.12.2011), AMS Wien-Daten (Stichtag 30.09.2011), datafile ÜBA TN 2011

Die ÜBA in Wien – ein komplexes Gefüge

Die an dieser Stelle präsentierten Informationen zur Datenlage, zu den verschiedenen Untergruppen und zur Gestaltung der Kontaktanbahnung weisen auf die komplexen und dynamischen Umsetzungsstrukturen der ÜBA in Wien hin. Diese Komplexität und Dynamik ist das Resultat einerseits der verschiedenen Angebotsstrukturen und resultiert andererseits aus den laufenden Ein- und Austritten der TeilnehmerInnen. Vor allem letztere bedeuten für eine begleitende Betrachtungsweise, dass Daten immer nur die Situation zu bestimmten definierten Zeiträumen abbilden. Für alle Beteiligten besonders herausfordernd ist dabei, dass es keine begleitende EDV-basierte Dokumentationsstruktur gibt, die alle Systempartner umfasst und so verlässlich Auskunft über Teilnahme und TeilnehmerInnen in einem der unterschiedlichen ÜBA-Segmente in Wien gibt.

[15] Dies umfasst alle Case Management TeilnehmerInnen mit Zugang aus ÜBA, BoCo oder AMS bis zum 31.12.2011.

[16] Jugendliche, die eine Beschäftigung in einem Betrieb als HilfsarbeiterInnen begonnen haben, wurden in der Befragungsgruppe als Dropouts gewertet, da das dezidierte Ziel der ÜBA eine berufliche Ausbildung darstellt. Die Gruppe der Dropouts zum Stichtag 30.09.2011 (=Grundgesamtheit) umfasste laut AMS-Daten insgesamt 356 Jugendliche, davon sind 89 Jugendliche in betriebliche Lehr- ODER Dienstverhältnisse gewechselt, 9 Jugendliche in eine andere Maßnahme übergetreten oder nicht zielgruppenkonform zugebucht worden, 258 Jugendliche sind ausgetreten im engeren Sinne von Dropouts, d.h. sie haben ihre berufliche Ausbildung im Februar 2011 begonnen und bis zum Stichtag 30.09.2011 bereits wieder abgebrochen und auch keine andere Ausbildung begonnen.

[17] Diese Daten umfassen TeilnehmerInnen der ÜBA 1 mit und ohne c'mon^{APP} Betreuung. Die Untergruppen werden in der AMS-Datenbank nicht gesondert ausgewiesen.

[18] Zusammen mit jenen 55 befragten TeilnehmerInnen und Dropouts von c`mon^{APP} mit Zugang aus AMS oder BoCo umfasste die Befragungsgruppe insgesamt 272 Jugendliche.

Telefonbefragung der Jugendlichen fand in zwei Durchgängen statt

Die telefonische Befragung der insgesamt 272 Jugendlichen fand in zwei Durchgängen statt:

- Ende Juni/Anfang Juli 2011 wurden in einem Zeitraum von zwei Wochen 50 Dropouts befragt. Dabei handelte es sich wie oben dargestellt um Dropouts im engeren Sinne. Die Dropouts kamen aus allen drei ÜBA-Modellen (ÜBA 2, ÜBA 1 mit/ohne c'mon^{APP}) und waren bis Mitte Juni 2011[19] aus einem der Februarlehrgängen ausgetreten.
- Die zweite Befragungswelle fand im Oktober/November 2011 statt. Hier wurden insgesamt 222 Jugendliche befragt, davon
  - 106 TeilnehmerInnen der Februar-Lehrgänge, die sich zum Befragungszeitpunkt[20] noch in einem aufrechten Ausbildungsverhältnis befanden,
  - 41 TeilnehmerInnen von c'mon^{APP}, die sich zum Befragungszeitpunkt noch in einem aufrechten Betreuungsverhältnis befanden,
  - 27 AbgängerInnen aus einem ÜBA-Februar-Lehrgang, die bis zum Befragungszeitpunkt erfolgreich auf einen betrieblichen Lehrplatz gewechselt waren,
  - 34 AbgängerInnen, die bis zum Befragungszeitpunkt ohne Wechsel in eine andere Ausbildung, d.h. in eine andere ÜBA, IBA oder Schulausbildung bzw. sonstige Jugendmaßnahme die ÜBA-Februarlehrgänge verlassen hatten, und
  - 14 Dropouts von c'mon^{APP}, die bis zum Befragungszeitpunkt ihre Case Management Betreuung vorzeitig beendet hatten.

Die Telefoninterviews wurden anhand eines Fragebogens, der sowohl geschlossene als auch offene Fragen umfasste, geführt und dauerten zwischen 15 und 30 Minuten. Folgende Themenfelder kamen zur Sprache:

- Motive, die zur ÜBA-Ausbildung geführt haben, bzw. die für eine Lehrausbildung sprechen,
- Wunschberufe,
- eventuelle Lehrabbrüche und Hintergründe, die zum Abbruch geführt haben,
- Gründe, die zu einer Teilnahme bei c'mon^{APP} geführt haben (wenn dieses neue Angebot genutzt wurde) bzw. Bekanntheit des Angebotes,
- Bewertung der ÜBA-Ausbildung (Berufsschule, Lehrgangsgruppe, FachausbildnerInnen und SozialpädagogInnen) und wenn relevant der Case Management Betreuung sowie
- Pläne für den weiteren Berufsweg.

Telefoninterviews und qualitative Interviews mit VertreterInnen von Betrieben

Im Oktober/November 2011 wurde mit VertreterInnen von Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt mit c'mon^{APP} oder einer ÜBA-Ausbildungseinrichtung kooperierten bzw. von diesen wegen Praktikumsplätzen oder betrieblichen Lehrplätzen angefragt wurden, eine Telefonbefragung durchgeführt. Insgesamt wurden 149 Kontaktdaten zu Betrieben von den ÜBA-Ausbildungseinrichtungen bzw. ÖSB Consulting zur Verfügung gestellt, davon gaben 77 Personen ein Interview, das entspricht einer Erreichung von 52%. Die Interviews teilten sich folgendermaßen auf:

- 18 Interviews mit Kontaktpersonen von c'mon^{APP},
- 47 Interviews mit betrieblichen Kontaktpersonen von ÜBA 1-Trägerorganisationen und
- 12 Interviews mit betrieblichen Kontaktpersonen von ÜBA 2-Trägerorganisationen.

[19] Der genaue Stichtag war 14.06.2011.
[20] Der genaue Stichtag war 30.09.2011.

Die Betriebe erhielten im Vorfeld der Befragung entweder ein schriftliches Informationsblatt von den zuständigen BetriebskontakterInnen der Ausbildungsträger bzw. c'mon^{APP} oder wurden persönlich von der Befragung informiert. Die Interviews dauerten im Durchschnitt zwischen 20 und 35 Minuten.

Themenfelder in der Betriebsbefragung waren

- die Motivation zur Zusammenarbeit mit c'mon^{APP} bzw. den ÜBA-Ausbildungseinrichtungen,
- die bisherigen Erfahrungen in der Kooperation und eine Einschätzung bzw. Bewertung des Systems der ÜBA,
- die Einschätzung der Kompetenzen von c'mon^{APP}- bzw. ÜBA-TeilnehmerInnen im Vergleich zu betrieblichen Lehrlingen sowie
- die jeweiligen Zukunftspläne hinsichtlich Lehrlingsausbildung.

Im Zeitraum Mai/Juni 2012 wurden die Erfahrungen von Kooperationsbetrieben von c`mon^{APP} im Detail betrachtet und leitfadengestützte, qualitative Einzelinterviews mit BetriebsvertreterInnen geführt. Insgesamt wurden uns 19 Kontaktdaten zur Verfügung gestellt, 11 BetriebsvertreterInnen waren zu einem Interview bereit. Die BetriebsvertreterInnen waren im Vorfeld persönlich von den zuständigen BetriebskontakterInnen von c`mon^{APP} informiert worden und erhielten je nach Bedarf auch eine schriftliche Information. Die Auswahl der Betriebe erfolgte nach den Gesichtspunkten einer möglichst breiten Streuung nach Betriebsgröße sowie Branchen. Die persönlichen Gespräche dauerten zwischen 30 Minuten und 1,5 Stunden, ein Gespräch wurde aus terminlichen Gründen telefonisch geführt. Themenfelder in der qualitativen Befragung waren

- Einschätzung und Bewertung der Situation des Wiener Lehrstellenmarktes und der ÜBA,
- Erfahrungen mit der Lehrlingsausbildung im eigenen Betrieb und mögliche Veränderungen im Laufe der letzten Jahre,
- Erfahrungen mit dem neuen Angebot von c`mon^{APP} und Zufriedenheit mit den Angeboten,
- Zufriedenheit mit den durch c`mon^{APP} vermittelten Jugendlichen
- Zufriedenheit mit der Kooperation

2. VERMITTLUNGSORIENTIERTES CASE MANAGEMENT – DAS NEUE ANGEBOT VON C'MON^{APP} FÜR LEHRSTELLENSUCHENDE JUGENDLICHE

Hinsichtlich der Situation von lehrstellensuchenden Jugendlichen in Wien zeigen sich teilweise andere Entwicklungen und Fakten als in den Bundesländern[21]. Im folgenden ersten Unterkapitel werden die wesentlichen Unterschiede ausgeführt und ein Überblick über den aktuellen Umsetzungsstand der ÜBA in Wien gegeben.

Die weiteren Unterkapitel beschreiben die Methode des Case Managements im Allgemeinen und in der konkreten Umsetzung von c'mon^{APP} als neues Angebot für lehrstellensuchende Jugendliche.

2.1. Die Situation von lehrstellensuchenden Jugendlichen in Wien

Die Lehrlingsbeschäftigung in Österreich ist seit den achtziger Jahren kontinuierlich zurückgegangen, der Tiefststand wurde 1996 erreicht, seither schwanken die Zahlen, sind aber tendenziell wieder steigend.

Rückgang der Lehrlingsbeschäftigung in Österreich – Wien verzeichnet Anstieg

Deutlich gesunken ist die absolute Zahl der Lehrlinge in Österreich: Am Höchststand der Lehrlingsbeschäftigung, im Jahr 1980, gab es rund 194.000 Lehrlinge in Österreich, 2011 lag der Vergleichswert bei rund 128.000.[22] In einer aktuellen Studie von Synthesis[23] wird geschätzt, dass im Zeitraum 2010 bis 2015 weitere rund 10.000 weitere Lehrplätze verloren gehen werden.

Betrachtet man die Situation der Lehrlingsbeschäftigung differenziert nach Bundesländern, so entwickelten sich die Lehrlingszahlen unterschiedlich. Während im Burgenland, in der Steiermark und in Kärnten die Lehrlingszahlen deutlich zurückgegangen sind, sind sie in Oberösterreich konstant geblieben und in Wien ist in den letzten zehn Jahren ein Anstieg zu verzeichnen.[24] Ein Umstand, der insbesondere auf die relativ hohe Zahl an TeilnehmerInnen in der Wiener ÜBA zurückzuführen ist.

In Wien auch deutlich mehr Lehrstellensuchende als offene Lehrstellen

Der Lehrstellenmarkt ist in Wien auch mehr in Bewegung als in den Bundesländern. Stellt man die beim AMS als lehrstellensuchend gemeldeten Jugendlichen den beim AMS gemeldeten offenen Lehrstellen gegenüber, so erhält man die sogenannte Lehrstellenandrangsziffer, ein Indikator für die jeweilige Situation am Lehrstellenmarkt.[25] In Österreich lag die Lehrstellenandrangsziffer im Jahresdurchschnittswert für 2010 bei 1,7, in Wien hingegen bei 3,5. Dieses Verhältnis zeigt, dass sich in Wien deutlich mehr Jugendliche, nämlich durchschnittlich drei bis vier, auf eine offene Lehrstelle bewerben.

[21] Vgl. Friedl-Schafferhans, Michaela, Hausegger, Gertrude: Begleitende Evaluation der Februarlehrgänge 2011 der Überbetrieblichen Berufsausbildung 2 (ÜBA 2) in Wien. Zweiter Zwischenbericht. Unveröffentlichter Bericht, Wien 2012, S. 13f.

[22] Vgl. Dornmayr, Helmut, Nowak, Sabine: Lehrlingsausbildung im Überblick 2011. Strukturdaten, Trends und Perspektiven. Hrsg. v. ibw. ibw-Forschungsbericht Nr. 163, Wien 2011, S. 11f.

[23] Vgl. Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage. Hrsg. v. AMS Wien, Wien 2011, S. 21

[24] Vgl. Dornmayr, Helmut, Nowak, Sabine (2011), S. 13

[25] Zu bedenken gilt es jedoch bei einer Interpretation dieses Verhältnisses, dass sowohl die offenen Lehrstellen als auch die lehrstellensuchenden Jugendlichen nicht alle tatsächlich beim AMS gemeldet sind.

Die Betriebe in Wien haben die Möglichkeit unter den Lehrstellensuchenden stark zu selektieren und die Besten auszuwählen. Jugendliche mit schulischen Defiziten (sprich schlechten Schulnoten bzw. negativen Schulabschlüssen) oder auch mit Migrationshintergrund (was unter anderem am ausländisch klingenden Namen festgemacht wird) würden oftmals bereits am Beginn des Bewerbungsprocedere ausgeschieden, wie einige VertreterInnen von ÜBA-Trägerorganisationen in den qualitativen Interviews berichteten.

Lehrausbildung ist männlich dominiert: 62% der Lehrlinge in Wien sind junge Männer

Hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses ist die Lehrausbildung eindeutig eine männliche Domäne. So werden im Bereich Handwerk/Gewerbe trotz sinkender Lehrlingszahlen nach wie vor in Relation zu anderen Wirtschaftsbereichen die meisten Lehrlinge ausgebildet. 2010 waren österreichweit 8,5% der unselbständig Beschäftigten im Handwerk/Gewerbe[26] Lehrlinge, in Wien waren rund 30% aller Lehrlinge im Jahr 2010 im Handwerk/Gewerbe[27] beschäftigt. Da das Handwerk/Gewerbe eine männlich dominierte Sparte mit traditionell männlichen Berufen darstellt, zeigt sich ein dementsprechendes Geschlechterverhältnis bei den Lehrlingen. 2010 waren 62% der Lehrlinge in Wien junge Männer, 38% junge Frauen. Dieses Verhältnis gilt in ähnlicher Relation auch für die ÜBA-Lehrausbildung, im Ausbildungsjahr 2010/11 waren 43% der ÜBA-TeilnehmerInnen in Wien weiblich, 57% männlich.[28]

Lehrberufswahl erfolgt geschlechtsspezifisch

Dazu kommt, dass die Wahl der Lehrberufe nach wie vor sehr geschlechtsspezifisch erfolgt. Bei den zehn häufigsten Lehrberufen, die in Wien im Jahr 2011 von Mädchen ergriffen wurden, standen „Einzelhändlerin (allgemein)", „Bürokauffrau" und „Friseurin" an oberster Stelle. Bei den Burschen waren die Top-3-Lehrberufe „Einzelhändler (allgemein)", „Kraftfahrzeugtechniker" sowie „Elektrotechniker".[29]

Hoher Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehrausbildung vor allem in Wien

Auffallend ist auch der hohe Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehrausbildung, insbesondere in Wien. So lag in Wien der Anteil an SchülerInnen mit nichtdeutscher Muttersprache im Schuljahr 2010/11 in den Polytechnischen Schulen bei 62%, in AHS-Oberstufe und BHS lediglich bei je rund 30%. In den Berufsschulen, dem schulischen Ausbildungsteil im dualen System der Lehre, betrug der Anteil der SchülerInnen mit nichtdeutscher Muttersprache mehr als ein Drittel (34%), österreichweit hingegen lediglich 9%.[30]

Betrachtet man als weiteren Indikator eines Migrationshintergrundes die Staatsbürgerschaft der Lehrlinge, so zeigt sich im Jahr 2010 ebenfalls ein vergleichsweise hoher Anteil an Jugendlichen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in Wien (13,2% in Wien, in der Steiermark lediglich 3,7%).[31]

[26] Vgl. Dornmayr, Helmut, Nowak, Sabine (2011), S. 17
[27] Vgl. Kurzstatistik Lehrlinge und Befähigungsprüfungen 2011. Hrsg. v. Wirtschaftskammer Wien, Wien 2012 - http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=568293&DstID=686, abgefragt am 06.03.2012
[28] Vgl. Dornmayr, Helmut, Nowak, Sabine (2011), S. 49
[29] Vgl. Kurzstatistik Lehrlinge und Befähigungsprüfungen 2011. Hrsg. v. Wirtschaftskammer Wien, Wien 2012
[30] Vgl. Statistik Austria- http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/schulen_schulbesuch/index.html, abgefragt am 23.01.2012
[31] Vgl. Dornmayr Helmut, Nowak Sabine (2011), S. 39, Daten der WKO + ibw-Berechnungen; Stand: 31.12.2010

2.2. Die Überbetriebliche Lehrausbildung in Wien

Nahezu jeder dritte ÜBA-Lehrling (32%) wird in Wien ausgebildet.[32] Oder in einer anderen Relation ausgedrückt: nahezu jeder fünfte Wiener Lehrling (18%) befindet sich in einem Ausbildungslehrgang der ÜBA.[33]

Die Überbetriebliche Berufsausbildung stellt in Wien das wichtigste Programmangebot dar, um die im Jahr 2008 von der österreichischen Bundesregierung versprochene Ausbildungsgarantie für Jugendliche bis 18 Jahre sowie Ausbildungs- oder Arbeitsplatzgarantie für Jugendliche bis 24 Jahre (Aktion Zukunft Jugend[34]) zu gewährleisten.

Ziele, Inhalte und Struktur der ÜBA

Die ÜBA ist eine Weiterentwicklung der davor umgesetzten JASG-Lehrgänge, die mit maximal 12 Monaten begrenzt waren und deren wesentlichstes Ziel die Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle war. Mit der ÜBA wurde eine Maßnahme geschaffen, die im Sinne der Ausbildungsgarantie eine vollständige Lehrausbildung bis zum Lehrabschluss ermöglichen sollte. In diesem Sinne wurde diese Maßnahme als gleichwertiger regulärer Bestandteil der dualen Berufsausbildung etabliert. Trotzdem wurde die Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle weiterhin vorrangig angestrebt.[35]

Die ÜBA wird in Österreich in zwei unterschiedlichen Modellen umgesetzt[36]:

- **Modell ÜBA 1**: das sind Lehrgänge mit einem Ausbildungsvertrag über die gesamte Lehrzeit, die in einer Ausbildungseinrichtung oder in einer Ausbildungseinrichtung in Kooperation mit einer betrieblichen Lehrwerkstätte durchgeführt werden.
- **Modell ÜBA 2**: das sind Lehrgänge mit einem Ausbildungsvertrag für ein Jahr, die in einer Ausbildungseinrichtung in Kooperation mit sogenannten Praxisbetrieben (= Betriebe der freien Wirtschaft) durchgeführt werden.

Die Ausbildung in der ÜBA teilt sich wie bei einer betrieblichen Lehre in einen schulischen Teil, der in der Berufsschule absolviert wird, und in einen fachpraktischen Teil, der entweder in den Lehrwerkstätten und in einem zusätzlichen Betriebspraktikum pro Lehrjahr (Modell ÜBA 1) respektive gänzlich in Praxisbetrieben (Modell ÜBA 2) stattfindet. Darüber hinaus werden die TeilnehmerInnen der ÜBA mit sozialpädagogischer Betreuung und gezieltem Förderunterricht, sogenannten ausbildungsbegleitenden Maßnahmen (ABM), unterstützt.

Der ÜBA vorgelagert sind Orientierungs- und Coachingmaßnahmen, die sogenannten BoCo-Kurse, die das Ziel haben, die Jugendlichen bei der Erarbeitung realistischer Berufswünsche zu unterstützen und in Folge den entsprechenden ÜBA-Lehrgängen zuzuteilen[37].

Der Erfolg der ÜBA wird anhand unterschiedlicher Indikatoren gemessen, dazu gehören die Quote der positiven Berufsschulzeugnisse, die erfolgreich absolvierten Lehrabschlussprüfungen, die Übertrittsquoten in betriebliche Lehrstellen, die Abbruchquoten der TeilnehmerInnen sowie die Ergebnisse der Zufriedenheitsmessung bei den TeilnehmerInnen.

[32] Vgl. Dornmayr, Helmut, Nowak, Sabine (2011), S. 47f.
[33] Vgl. Lehrlingsstatistik 2011. Hrsg. v. Wirtschaftskammer Österreich (Stichtag 31.12.2011)
[34] Vgl. Aktion Zukunft Jugend! Für mehr Beschäftigung in Österreich. Hrsg. v. BMASK, Wien 2009
[35] Vgl. Jugend und Arbeit in Österreich. Hrsg. v. BMWA, Wien 2008, S. 30
[36] Vgl. Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Hrsg. v. BMASK, Wien 2011, S. 145
[37] Diese Zielsetzung hat sich in Wien im Laufe der letzten BoCo-Kurse (seit August 2011) dahingehend verändert, dass die TrainerInnen der BoCo-Kurse jene Jugendlichen, die ihnen jobready erscheinen, in das neue Angebot von c'mon^{APP}, dem begleitenden Vermittlungsorientierten Case Management zuweisen können. Näheres dazu im Kapitel 2.4.

Zielgruppen der ÜBA

Als Zielgruppe der ÜBA gelten beim AMS lehrstellensuchend vorgemerkte Jugendliche, die ihre Schulpflicht beendet haben und trotz eigener Bemühungen keine geeignete Lehrstelle finden konnten bzw. aus unterschiedlichsten Gründen eine betriebliche Lehre abbrachen.[38] Darüber hinaus werden auch sozial benachteiligte und lernschwache Jugendliche, sowie BildungsabbrecherInnen und Jugendliche, die ihren Berufswunsch nicht am betrieblichen Lehrstellenmarkt realisieren können, in die ÜBA aufgenommen.

Die TeilnehmerInnen erhalten eine Ausbildungsentschädigung, die im 1.und 2. Lehrjahr 240,- € monatlich und im 3. Lehrjahr 555,-€ monatlich beträgt. Diese Beträge sind zum Teil erheblich niedriger als betriebliche Lehrentschädigungen.[39]

2010 waren österreichweit rund 7.300 Jugendliche in einer ÜBA, ein Drittel davon in Wien

Zum Stichtag 31.12.2010 befanden sich österreichweit 7.310 Jugendliche in überbetrieblichen und integrativen Ausbildungseinrichtungen, nahezu jede/r Dritte davon war in einem ÜBA-Lehrgang in Wien (2.250 TeilnehmerInnen). Die Bestandszahlen in Wien sind gesunken, zum Stichtag 31.12.2009 waren um rund ein Drittel mehr TeilnehmerInnen (3.330 TeilnehmerInnen) in den ÜBA-Lehrgängen zu verzeichnen.[40]

Etwas andere Quantitäten finden sich in der Publikation des ibw zur „Lehrlingsausbildung im Überblick“[41], da die AutorInnen alle Eintritte in die ÜBA gemäß §30b BAG des gesamten Ausbildungsjahres 2010/11 herangezogen haben. Nach dieser Betrachtungsweise befanden sich am Stichtag 15.09.2011 österreichweit 10.384 Jugendliche in einer ÜBA gemäß §30b, im Bundesländervergleich ebenfalls nahezu ein Drittel (32%) davon in einer Wiener Ausbildungseinrichtung (3.309 TeilnehmerInnen).

43% der ÜBA-TeilnehmerInnen sind Mädchen, ein Viertel hat keine österreichische Staatsbürgerschaft

Im Vergleich zum Geschlechterverhältnis aller Lehrlinge (rund zwei Drittel Burschen zu ein Drittel Mädchen), waren im Jahr 2010 etwas mehr Mädchen in einem ÜBA-Lehrgang in Ausbildung: 43% der ÜBA-TeilnehmerInnen in Wien sind weiblich, 57% männlich.[42]

Viele ÜBA-TeilnehmerInnen in Wien haben Migrationshintergrund. Das zeigt sich u.a. daran, dass ein Viertel dieser Jugendlichen keine österreichische Staatsbürgerschaft aufweist, bei allen Wiener Lehrlingen sind es nur 13% (Stichtag 31.12.2009).[43]

Die Umsetzung der ÜBA in Wien – Hintergründe und Besonderheiten

In Wien gilt seit 2009 neben der Ausbildungsgarantie der österreichischen Bundesregierung noch die sogenannte „Wiener Ausbildungsgarantie“, die besagt, dass „*alle Jugendlichen, die eine Lehrausbildung machen wollen, einen Ausbildungsplatz entweder in einem Betrieb oder einer Lehrwerkstätte erhalten. Jugendliche, die nicht wissen, wie es weitergehen soll, erhalten ein unterstützendes Beratungs- und Begleitungsangebot für ihren nächsten Schritt Richtung Ausbildung.*“[44]

---

[38] Vgl. AMS LGS Wien/Abt. 8 (2010): Maßnahmenkonzept. Kurzfassung, S. 1/2, Definition der Zielgruppe, unveröffentlicht

[39] So erhalten beispielsweise Lehrlinge im Metallbereich im 3.Lehrjahr 973,- € und im Einzelhandel 856,- €. – http://www.8ung.at/reuma/php_mysql_llentschaedigungen4.php, abgefragt am 24.01.2011

[40] vgl. Gregoritsch, Petra, et.al.: Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage. Entwicklung und Prognosen 2010 bis 2015. Hrsg. im Auftrag des AMS, Wien 2011, S. 53f.

[41] Vgl. Dornmayr, Helmut, Nowak, Sabine (2011), S. 47f.

[42] Vgl. Gregoritsch (2011), S. 55

[43] Vgl. Lenger, Birgit, Löffler, Roland, Dornmayr, Helmut (2010), S. 16 - Dabei gilt es zu bedenken, dass “Staatsbürgerschaft” nur einen Messindikator für Migrationshintergrund darstellt. Die Anteile würden sich vermutlich erhöhen, wenn die Muttersprache oder Umgangssprache (wie bei Erhebung der Schulstatistiken) als weiterer Indikator herangezogen werden würde.

[44] Vgl. http://www.waff.at/presse/pressemitteilungen/die-wiener-ausbildungsgarantie/ abgefragt am 23.01.2012

Die Besonderheit dieser Wiener Ausbildungsgarantie liegt im Fokus auf die Begleitung der Jugendlichen am Übergang zwischen Schule und Beruf. Die Jugendlichen sollen idealtypisch dort abgeholt werden, wo sie stehen, und sich in Form von Schnuppermöglichkeiten „*an die Anforderungen eines Berufs herantasten können*." Es wurde eine eigene Koordinationsstelle[45] eingerichtet, die das Übergangsmanagement betreut.

ÜBA 1 als Umsetzungsform in Wien

Bei der Einführung der ÜBA in Wien im Jahr 2008 stand daher im Zentrum ein „Auffangnetz" für lehrstellensuchende Jugendliche, um der großen Zahl an Jugendlichen, die in Wien erfolglos eine Lehrstelle suchten, eine Berufsausbildung zu erleichtern. Dazu gab es in Wien - anders als in den Bundesländern – bereits zu diesem Zeitpunkt geeignete Trägerorganisationen, die zum Teil auf langjährige Erfahrung mit Jugendmaßnahmen zurückgreifen konnten, und aufgrund ihrer Größe geeignet waren, entsprechende Lehrwerkstätten einzurichten und zu betreiben. Die ÜBA in Wien wurde daher ausschließlich in Form von Lehrwerkstätten (Modell ÜBA 1) umgesetzt.

Start des neuen Zusatzangebotes von c'mon^{APP} sowie von zwei Pilotlehrgängen zur ÜBA 2 im Februar 2011

Im Februar 2011 kam es zu einer Veränderung in der bisherigen Umsetzung der ÜBA in Wien: einerseits wurde das neue Zusatzangebot von c'mon^{APP}, Vermittlungsorientiertes Case Management, umgesetzt von ÖSB Consulting, eingeführt, andererseits wurde das ÜBA 2-Modell mit zwei Pilotlehrgängen erprobt.

Der Hauptgrund für diese Neuerungen war die zunehmend beobachtete Tendenz der Jugendlichen, nach einem Einstieg in die ÜBA kaum mehr Bestrebungen zu zeigen auf einen betrieblichen Lehrplatz wechseln zu wollen. Die steigende Anzahl an TeilnehmerInnen, die den gesamten Ausbildungsrahmen der ÜBA in Anspruch nehmen, führte zu stetig steigenden Kosten. Des Weiteren zeigte sich, anders als es 2008 der Fall war, in manchen Lehrberufen in Wien durchaus ein Überangebot an schwer besetzbaren betrieblichen Lehrstellen. Für das ÜBA 2-Modell sprach auch die immer wieder kritisierte Praxisferne einer Berufsausbildung in den Lehrwerkstätten der ÜBA 1, insbesondere in Berufen mit viel KundInnenkontakt, wie beispielsweise im Einzelhandel.

All dies führte dazu, dass seit Februar 2011 die ÜBA in Wien in drei unterschiedlichen Modellen umgesetzt wird. Im Folgenden nochmals ein Überblick über die Charakteristika der drei Ausbildungsmodelle:

- Das **Modell ÜBA 1 (ohne c'mon^{APP})** stellt die bisherige Ausbildungsform der ÜBA in Wien dar. Die Jugendlichen schließen einen Lehrvertrag mit dem Ausbildungsträger für die gesamte Dauer der Lehrzeit ab. Die berufspraktische Ausbildung erfolgt in den Lehrwerkstätten des Ausbildungsträgers, der auch für sozialpädagogische Betreuung und Förderangebote verantwortlich ist. Die schulische Ausbildung erhalten die ÜBA-Lehrlinge in der Berufsschule. Zusätzlich absolvieren die ÜBA 1-Lehrlinge Praktika in Betrieben. Die Ziele dieses Modells sind einerseits soweit möglich die Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle, andererseits die Durchführung einer Berufsausbildung mit erfolgreichem Lehrabschluss.

[45] Siehe www.koordinationsstelle.at

- Beim **Modell ÜBA 1 mit c'mon^{APP}** können die TeilnehmerInnen der ÜBA 1 Lehrgänge das freiwillige Zusatzangebot des begleitenden vermittlungsorientierten Case Managements nützen. Ziel dieses Modells ist es für jene TeilnehmerInnen, die jobready erscheinen, möglichst rasch einen Übertritt in ein betriebliches Lehrverhältnis zu erreichen. Die TeilnehmerInnen erhalten intensive Begleitung bei der Suche nach einer geeigneten betrieblichen Lehrstelle und wenn nötig Nachbetreuung im Betrieb, um die Integration in den Betrieb nachhaltig zu sichern. Bis zum Übertritt in einen Betrieb erfolgt die Ausbildung in den Lehrwerkstätten der ÜBA 1.
- Im **Modell ÜBA 2** findet die fachpraktische Ausbildung hingegen zur Gänze in den sogenannten Praxisbetrieben statt. Der ÜBA-Ausbildungsträger als Lehrverantwortlicher ist für die Koordination der Lehrausbildung, z.B. für die Berufsschulkontakte, die sozialpädagogische Betreuung und eventuelle Förderangebote, zuständig. Der Lehrvertrag wird befristet für die Dauer eines Jahres abgeschlossen. Ziel dieses Modells ist ein nachhaltiger Übertritt in ein betriebliches Lehrverhältnis innerhalb des ersten Ausbildungsjahres.

c`mon^{APP}-NutzerInnen der Februarlehrgänge der ÜBA 2011 Gegenstand dieser Evaluation

Im Rahmen dieser Evaluation wurden die im Februar 2011 gestarteten ÜBA-Lehrgänge als Untersuchungsgegenstand herangezogen, da die ÜBA 1-TeilnehmerInnen beim Start von c'mon^{APP} vorerst als alleinige Zielgruppe vorgesehen waren. Im Laufe der Evaluation kam es – wie bereits dargestellt - zu einer Erweiterung des Zielgruppenkreises auf TeilnehmerInnen der BoCo-Kurse bzw. lehrstellensuchend gemeldete Jugendliche beim AMS. Daher wurden auch diese Jugendlichen in die Telefonbefragung einbezogen.

Im Folgenden soll ein kurzer Überblick über die Eckdaten der ÜBA Februarlehrgänge 2011 gegeben werden.

Übersicht über die Lehrberufe der Februarlehrgänge 2011

Die ÜBA-Ausbildungen in Wien starten jährlich in zwei Durchgängen, Ende September und Anfang Februar. Im Februar 2011 standen den Jugendlichen die drei oben skizzierten unterschiedlichen Ausbildungsmodelle zur Verfügung. Im ÜBA 1 Modell wurden 26 verschiedene Lehrberufe angeboten.[46] Im Modell ÜBA 2 wurden die Jugendlichen im Februar 2011 in den beiden Berufsgruppen Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie sowie Handel/Büro ausgebildet. Anders als in der ÜBA 1 beginnen die Jugendlichen in diesem Modell ihre Ausbildung innerhalb einer bestimmten Berufsobergruppe, die Festlegung auf einen konkreten Lehrberuf erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt.

Zehn Ausbildungsträger setzten die Februarlehrgänge 2011 in Wien um

Im Februar 2011 wurde die ÜBA in Wien von zehn Ausbildungsträgern umgesetzt, davon waren acht Organisationen für die Umsetzung der ÜBA 1-Lehrgänge zuständig und somit auch Partner in der Kooperation mit der neuen Begleit- und Beratungseinrichtung c'mon^{APP}.[47] Zwei Trägereinrichtungen (Mentor GmbH & Co, Team 4 Projektmanagement GmbH) waren für die Pilotierung der ÜBA 2 verantwortlich.

[46] Beispielsweise Bürokaufmann/-frau, allgemeiner Einzelhandel, MalerIn/AnstreicherIn, Maschinenfertigungstechnik, Koch/Köchin, GlasbautechnikerIn, TechnischeR ZeichnerIn, Medienfachmann/-frau Medientechnik - Vgl. Friedl-Schafferhans, Michaela, Hausegger, Gertrude (2012), S. 23

[47] Zu diesem Zeitpunkt war c`mon^{APP} als ÜBA BBE eingeführt worden, d.h. stand vorerst ausschließlich als neues Zusatzangebot den ÜBA-TeilnehmerInnen offen.

Die acht Projektträger des ÜBA 1-Modells mit Start Februar 2011, die auch mit c'mon^{APP} kooperierten, waren:

- bfi Wien
- ibis acam Bildungs Ges.m.b.H.
- ipcenter
- Jugend am Werk
- Kapsch Partner Solutions GmbH
- Murad&Murad Bildungsnetzwerk
- Weidinger und Partner
- WIFI Wien

608 Ausbildungsplätze standen im Februar 2011 zur Verfügung

Die Ausbildungskapazität für die einzelnen ÜBA-Lehrgänge wird bei jedem Durchgang je nach aktueller Situation am Lehrstellenmarkt bzw. nach den Erfahrungen mit der Auslastung der vorhergegangenen Lehrgänge im Landesdirektorium des AMS Wien festgelegt.

Im Februar 2011 starteten 37 ÜBA 1-Lehrgänge für jeweils 15 TeilnehmerInnen[48], das entspricht insgesamt 558 Ausbildungsplätzen. In der ÜBA 2 standen 50 Plätze, je 25 pro Berufsobergruppe bzw. Lehrgang, zur Verfügung, d.h. in Summe waren 608 „neue" ÜBA-Ausbildungsplätze vorhanden.

Zu beachten gilt, dass diese 608 Plätze eine Planzahl darstellten. Der Bestand der TeilnehmerInnen in der ÜBA verändert sich laufend aufgrund von Abgängen und Neuzugängen. Abgänge aus der ÜBA erfolgen einerseits im Sinne der Zielerreichung in betriebliche Lehrverhältnisse, andererseits brechen Jugendliche das Lehrverhältnis aus verschiedensten Gründen vorzeitig ab bzw. werden vereinzelt vom Ausbildungsträger ausgeschlossen, beispielsweise aufgrund gehäufter Fehlzeiten. Zubuchungen erfolgen je nach Voraussetzungen der Jugendlichen zu einem späteren Zeitpunkt.[49] Die TeilnehmerInnenzahlen der ÜBA variieren dementsprechend, wenn man unterschiedliche Stichtage betrachtet.

[48] Eine Ausnahme stellte der Lehrberuf KommunikationstechnikerIn - EDV und Datenverarbeitung dar, hier wurden 3 zusätzliche Plätze zur Verfügung gestellt, d.h. 33 statt den üblichen 30 Plätzen bei zwei Lehrgangsgruppen.

[49] Zubuchungen erscheinen dann nicht mehr sinnvoll, wenn die Jugendlichen aufgrund der Versäumnisse in der Berufsschule dem Lernstoff nicht mehr folgen können. Anders ist es bei Jugendlichen, die Vorlehrzeiten mitbringen, beispielsweise aus einer betrieblichen Lehre, die sie vorzeitig beendet haben, weil in diesen Fällen die Berufsschule bereits besucht wurde.

2.3. Definitionen und Charakteristika von Case Management

Case Management wurde in den siebziger Jahren des 20. Jahrhunderts in den USA entwickelt, um insbesondere chronisch kranken Menschen ein umfassendes Unterstützungs- und Betreuungsangebot zu ermöglichen. In Europa wurde der Case Management Ansatz etwas zeitverzögert aufgegriffen. Maßgebliche Hintergründe, die zur Entwicklung von Case Management im Gesundheits- und Sozialbereich geführt haben, sind einerseits die steigenden Kosten und zugleich Kürzungen von öffentlichen Geldern und der damit einhergehenden Notwendigkeit von Effektivität, Effizienz und Transparenz des Mitteleinsatzes. Eine Begleiterscheinung dieser Entwicklungen ist eine für die Betroffenen zunehmend unübersichtliche Angebotslandschaft. Weiters nehmen multiple Problemlagen zu und einmalige Hilfeleistungen eignen sich nicht als alleiniges Unterstützungsangebot. Es bedarf vielmehr einer episodenhaften Unterstützung zumeist durch unterschiedliche Institutionen, die für unterschiedliche Angebote zuständig sind. Dazu braucht es eine bestmögliche Koordination bzw. bei Erkennen von Angebotslücken die Entwicklung neuer fehlender Unterstützungsleistungen. Das war der Anstoß für die Einführung von Case Management.

Case Management lässt sich anhand von Merkmalen charakterisieren

Mittlerweile hat Case Management in die unterschiedlichsten Bereiche der Gesundheits- und Sozialpolitik Eingang gefunden, überall dort, wo Zielgruppen mit Mehrfachproblematiken im Mittelpunkt stehen. Dementsprechend vielfältig sind die Definitionen zu Case Management, die sich in der einschlägigen Fachliteratur finden lassen. Eine durchgängige und eindeutige Definition von Case Management hat sich nicht durchgesetzt.

Charakterisieren lässt sich Case Management über bestimmte Merkmale, die sich in nahezu allen Definitionen finden:[50]

- Der Case Management Prozess ist entlang des Betreuungsverlaufs der KlientInnen angelegt („over time“) und begleitet bis zur Problemlösung.
- Der Beratungsprozess ist quer zu den Grenzen der jeweiligen Versorgungseinrichtungen, deren Zuständigkeiten und verschiedenen Professionen aufgebaut („across services“), d.h. Case Management begleitet institutionenübergreifend.
- Im Case Management geht es um eine umfassende Betrachtung der KlientInnen und ihrer Bedürfnisse (ganzheitliche Sichtweise, Lebensweltorientierung), d.h. es wird beispielsweise nicht nur darauf fokussiert, Jugendliche auf einen betrieblichen Lehrplatz zu integrieren, sondern auch auf ihre persönliche und soziale Stabilisierung und Integration zu achten.
- Der Case Management Prozess ist auf regelmäßige Kooperation mit fallrelevanten Personen und Organisationen angelegt (dynamischer Prozess). Es bedarf des Aufbaus von geeigneten Kooperationsstrukturen und der regelmäßigen Kooperation aller Beteiligten bezogen auf den Einzelfall.
- Durch die Case ManagerInnen werden die fallrelevanten Personen und Organisationen zu einem Hilfenetz verbunden (integriertes Hilfesystem).

[50] Vgl. Ewers, Michael, Schäeffer Doris: Case Management in Theorie und Praxis, Bern 2005, S. 57
Trude, Hausegger: Case Management - ein Angebot an arbeitsmarktferne KundInnen des AMS? Bericht an das BMASK, Wien 2011. Unveröffentlichter Bericht

- Durch die Koordination fallrelevanter Personen und Organisationen sollen erkannte Probleme gelöst und definierte Ergebnisse erreicht werden (Zielorientierung). Wesentlich ist, dass die Case ManagerInnen die Betroffenen „dort abholen, wo sie stehen", dabei jedoch die Zielorientierung („den roten Faden") nicht aus den Augen verlieren und ihre KlientInnen unterstützen, einen neuen Weg zu finden.
- Die Arbeit der Case ManagerInnen und die Versorgung und Zufriedenheit der KlientInnen werden reflektiert, gesichert und weiterentwickelt (Qualitätsentwicklung und -sicherung).

2.4. Vermittlungsorientiertes Case Management – Beschreibung des Angebotes von c'mon^{APP}

Vermittlungsorientiertes Case Management ist ein Begriff, der von ÖSB Consulting für die Arbeitsmethode von c'mon^{APP}, die neue Beratungseinrichtung für lehrstellensuchende Jugendliche, kreiert wurde.

Im Konzept von c'mon^{APP} wird dabei auf folgende Definition von Case Management Bezug genommen: Case Management ist ein *„kooperativer Prozess, in dem Unterstützungsangelegenheiten und Dienstleistungen erhoben, geplant, implementiert, koordiniert, überwacht und evaluiert werden, um so den individuellen Unterstützungsbedarf eines Menschen mittels Kommunikation und verfügbaren Ressourcen abzudecken*."

Die in dieser Definition beschriebenen Elemente eines Case Management Prozesses entsprechen, so die AutorInnen des Konzepts, auch der spezifischen Arbeitsweise von c'mon^{APP}, beispielsweise in Bezug auf

- die Komplexität der Fälle
- die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen AkteurInnen mit unterschiedlichen Interessen (Jugendliche, Erziehungsberechtigte, ÜBA-Trägerorganisationen, Betriebe, Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer, Berufsschule, AMS Jugendliche bzw. Berufsinformationszentren des AMS)
- die Zielvorgabe von c'mon^{APP}, fallspezifisch die beste Lösung zu finden
- die notwendige Sicherung des jeweils erreichten Zieles. [51]

Das Spezifikum des Vermittlungsorientierten Case Managements, den klaren Vermittlungsauftrag, sehen die Verantwortlichen von c'mon^{APP} nicht als Widerspruch, geht es hier ja darum, für jede/n Jugendlichen die individuell beste Lösung anzupeilen. Beziehungsaufbau ist in diesem Sinne die Voraussetzung für eine erfolgreiche nachhaltige Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle und bedingt im Sinne der obigen Charakterisierung von Vermittlungsorientiertem Case Management ein „Mitbedenken" des sozialen Umfeldes der betreuten Jugendlichen. So spannt sich der Bogen der möglichen Unterstützungsleistungen der Case ManagerInnen von Screening, Berufsorientierung, Bewerbungstraining, Praktikumsbetreuung und Vermittlung bis zur Nachbetreuung der Jugendlichen nach Antritt einer betrieblichen Lehrstelle.

[51] Vgl. Bjelopoljak, Lejla, Schmidt, Irmin: Konzept c'mon^{APP} Advanced. Vermittlungsorientiertes Case Management, Wien 2011, S. 17f. Unveröffentlichtes Projektkonzept

Vom Angebot für ÜBA-TeilnehmerInnen zum Angebot für alle lehrstellensuchenden Jugendlichen, die jobready erscheinen

Zielgruppe von c'mon^{APP} sind ganz allgemein lehrstellensuchende Jugendliche, die jobready erscheinen. Das bedeutet, dass keine schwerwiegenden Vermittlungshindernisse vorliegen sollten, die für eine Lehrausbildung hinderlich sein könnten. Solche Probleme können im familiären Umfeld begründet sein oder auch im gesundheitlichen Bereich, wie Suchterkrankungen oder psychische Erkrankungen. Auch Wohnungslosigkeit ist eine Problematik, die im Vorfeld einer Case Management Betreuung bei c'mon^{APP} gelöst werden sollte. Falls bei interessierten Jugendlichen solche Probleme vorliegen, werden diese soweit möglich von den Case ManagerInnen an geeignete Beratungs- und Betreuungseinrichtungen verwiesen.

Diese Zielgruppe wurde im Laufe der Umsetzung von c'mon^{APP} genauer spezifiziert und hinsichtlich der möglichen Zugänge zum Vermittlungsorientierten Case Management ausdifferenziert. Schon im ersten Projektkonzept für den Start von c'mon^{APP} im Jänner 2011 wurde es von ÖSB Consulting als am zielführendsten beschrieben, die lehrstellensuchenden Jugendlichen bereits vor Beginn ihrer Ausbildung in einem ÜBA-Lehrgang zu erreichen. Damit könnte, so die Projektverantwortlichen, der häufigen Realität entgegengewirkt werden, dass Jugendliche nahtlos von der Schule in die ÜBA wechseln, weil diese als „*Schulbetrieb erlebt wird, wo man einfach in die nächste Klasse (sprich: ins nächste Lehrjahr) aufsteigen kann*."[52]

Beim Start von c'mon^{APP} im Februar 2011 stand das Case Management Angebot jedoch vorerst ausschließlich jenen Jugendlichen zur Verfügung, die zu diesem Zeitpunkt neu in einen ÜBA-Lehrgang eintraten. Informationen zu c'mon^{APP} erhielten diese Jugendlichen in eigenen Informationsveranstaltungen, entweder im Rahmen der der ÜBA vorgelagerten Berufsorientierungs- und Coachingkurse (BoCo-Kurse) oder nach Start ihrer Lehrausbildung in der ÜBA. Alle Jugendlichen sollten nach diesen Erstinformationen auch Erstgespräche mit Case ManagerInnen führen und bei Eignung bzw. Interesse in eine intensivere Abklärungsphase einsteigen. Die Teilnahme am Case Management selbst war freiwillig und erfolgte begleitend zur Ausbildung in der ÜBA.

Zu Beginn der nächsten BoCo-Kurse (August 2011) wurde die Auswahl möglicher TeilnehmerInnen für c'mon^{APP} dahingehend verändert, dass die BeraterInnen der BoCo-Kurse jene Jugendlichen, die ihnen jobready erschienen, direkt zum Erstgespräch und zur weiteren Abklärung verwiesen. Somit wurden die Jugendlichen nicht wie im Februar 2011 zuerst in einen ÜBA-Lehrgang aufgenommen, sondern soweit möglich gleich aus den BoCo-Kursen ins Case Management übernommen. Dieses Procedere bildet seither die übliche Vorgangsweise zur Aufnahme von TeilnehmerInnen für c'mon^{APP}, wobei auch ÜBA-TeilnehmerInnen der Zugang nach wie vor offen steht, wenn sie das Vermittlungsorientierte Case Management in Anspruch nehmen möchten.

Des Weiteren erhalten seit Mai 2011 auch alle Jugendlichen, die sich beim AMS als lehrstellensuchend melden bzw. das Berufsinformationszentrum (BIZ) besuchen, Informationen zu den Angeboten von c'mon^{APP}[53]. Bei Interesse und wenn keine schwerwiegenden Vermittlungshindernisse eine Lehrausbildung beeinträchtigen, ist eine Teilnahme am Case Management für diesen Personenkreis ebenfalls möglich.

[52] Vgl. Wolf, Bernhard, Matsch, Hildegard: Konzept c'mon^{APP}. Vermittlungsorientiertes Case Management. Wien 2011, S. 6. Unveröffentlichtes Projektkonzept

[53] Für diese Zielgruppe finden im AMS und bei der ÖSB Informationsveranstaltungen zum Angebot von c'mon^{APP} statt. Im Sommer wurde auch mit einer kleineren Gruppe interessierter lehrstellensuchender Jugendlicher ein Intensivscreening erprobt, um eine möglichst gute Abklärung vor der Zuweisung zum Case Management Prozess vornehmen zu können.

Im Überblick stellen nach dieser Zielgruppenausweitung folgende Jugendliche die Zielgruppe von c'mon[APP] dar:

- TeilnehmerInnen eines BoCo-Kurses oder eines ÜBA-Ausbildungslehrganges
- Jugendliche, die beim AMS lehrstellensuchend gemeldet sind
- Jugendliche, die sich beim BIZ über Lehrausbildungen informieren

Mehrstufiges Zugangsverfahren für die Teilnahme am Case Management

Der Zugang zur Case Management Betreuung bei c'mon[APP] erfolgt in einem mehrstufigen Verfahren:

- Informationsveranstaltung in der Gruppe
- individuelles Erstgespräch
- Screening-Phase

Den Jugendlichen wird entweder in den BoCo Maßnahmen, am Beginn ihrer Ausbildung in der ÜBA oder während ihrer AMS-Betreuung das Angebot des Vermittlungsorientierten Case Management im Rahmen einer Informationsveranstaltung vorgestellt.

Im Anschluss daran finden individuelle Erstgespräche mit Case ManagerInnen statt, um Erwartungen und Rahmenbedingungen einer Teilnahme abzuklären.

Screening-Phase (= Phase 1)

Jugendliche, die sich im Erstgespräch als c`mon[APP]-Zielgruppe erweisen und das Angebot von c'mon[APP] in Anspruch nehmen möchten, treten in eine intensivere Screening-Phase mit rund fünf Einzelgesprächsterminen ein. Mit Jugendlichen, die über das AMS an c'mon[APP] verwiesen werden, wurde im Sommer 2011 ein sogenanntes Intensivscreening mit intensiven psychologischen Testungen erprobt.[54]

Ziel der Screening-Phase ist es, die Motivation der Jugendlichen und deren Ressourcen sowie Problemlagen im Detail zu analysieren. So wird eine umfassende Anamnese gemacht, u.a. werden Berufswünsche, Freizeitaktivitäten, Schulnoten und Schullaufbahn, Peergroup und familiäres Umfeld abgefragt. Weiters findet eine Leistungsüberprüfung hinsichtlich schulischem Basiswissen sowie Konzentrations-, Lern- und Merkfähigkeit statt und durch Beobachtung des Verhaltens der Jugendlichen werden soziale und organisatorische Fähigkeiten, wie beispielsweise Umgangsformen, Pünktlichkeit, Motivation, Stressbewältigung, Frustrationstoleranz, Zuverlässigkeit etc. eingeschätzt. Das Screening erfolgt im „4-Augen-Prinzip"[55] und wird inhaltlich auf den/die jeweilige/n Jugendliche/n abgestimmt. Abgeschlossen wird die Screening-Phase mit einem Bericht, der Empfehlungen entweder für eine Aufnahme ins Case Management oder für andere geeignete Maßnahmen (BoCo-Kurs, ÜBA, IBA, Jugendwerkstatt etc.) enthält.

[54] Im Projektkonzept von c'mon[APP] Advanced (2011) werden drei unterschiedlich lange Screening Verfahren beschrieben. Screening light umfasst einen bis drei Termine, Screening Standard - wie es üblicherweise Anwendung findet - vier bis sieben Termine und Screening intensiv bis maximal 10 Termine. Durchschnittlich wird von einer Screening-Dauer von fünf Stunden für BoCo- bzw. ÜBA-TeilnehmerInnen und sieben Stunden für AMS-KundInnen ausgegangen.

[55] Vgl. Bjelopoljak, Lejla, Schmidt, Irmin (2011), S. 22

Phase 2: Case Management Betreuung und Vermittlung

Die nächste Phase bei c'mon^{APP} umfasst die eigentliche Vermittlungsorientierte Case Management Betreuung.

Die TeilnehmerInnen werden beim Einstieg ins Berufsleben gezielt individuell unterstützt und begleitet. Die Case ManagerInnen vereinbaren Teilziele mit den Jugendlichen und überprüfen die Zielerreichung in regelmäßig stattfindenden Beratungsgesprächen. Solche Teilziele können beispielsweise der Erwerb oder der Ausbau von Soft Skills bzw. Schlüsselqualifikationen sein oder die Erweiterung des Wissens über die Möglichkeiten am Arbeitsmarkt sowie eine gezielte Information über Berufsbilder, die zu den jeweils eigenen Ressourcen passen, oder ein Ausprobieren von Berufsbildern in vermittelten Praktika. Auch die Optimierung von Bewerbungsunterlagen, die Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche oder Aufnahmetests sind mögliche Teilschritte.[56]

Sobald eine Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle sinnvoll erscheint, stimmen sich die zuständigen Case ManagerInnen mit den BetriebskontakterInnen von c'mon^{APP} ab, um eine passende Lehrstelle entweder im vorhandenen Pool offener Lehrstellen zu finden oder die für eine Neuakquisition wesentlichen Kriterien zu besprechen. Alle weiteren Schritte erfolgen in Kooperation von Case ManagerInnen und BetriebskontakterInnen sowie betroffenen Jugendlichen. Manche Jugendliche absolvieren im Vorfeld einer Lehre ein Praktikum, wobei der Übergang in ein Lehrverhältnis als Ziel angestrebt wird. In dieser Zeit halten die Case ManagerInnen und BetriebskontakterInnen intensiven Kontakt zu den Jugendlichen und zu den Betrieben.

Phase 3: Nachbetreuung

Nach Antritt ihres betrieblichen Lehrverhältnisses, werden Jugendliche während der Probezeit von c'mon^{APP} nachbetreut, um den Verbleib im Betrieb nachhaltig zu sichern. Im Fall ehemaliger ÜBA-TeilnehmerInnen besteht für alle Jugendlichen, die Bedarf haben, die Möglichkeit einer Nachbetreuung.[57], Sowohl Betriebe als auch Jugendliche können sich bei etwaigen Problemen oder Konflikten an die zuständigen Case ManagerInnen wenden. Weiters werden für die Jugendlichen individuell benötigte Unterstützungsleistungen angeboten, die den Fortbestand und den erfolgreichen Abschluss ihrer betrieblichen Lehrverhältnisse fördern.

Einbettung in ein vielschichtiges Netz von AkteurInnen erfordert funktionierende Kooperation und Kommunikation

Das Vermittlungsorientierte Case Management zeichnet sich - wie im Konzept von ÖSB Consulting dargestellt[58] - dadurch aus, dass die Betreuung und Beratung der Jugendlichen eingebunden ist in ein vielschichtiges Netz unterschiedlicher AkteurInnen. Um den Vermittlungsauftrag gut umsetzen zu können, braucht es dazu ein funktionierendes Schnittstellenmanagement.

Die Grundlage bilden die fallbezogene laufende Kooperation und Kommunikation mit den BetreuerInnen der BoCo-Kurse und der ÜBA-Ausbildungseinrichtungen sowie der AMS-BeraterInnen der RGS Jugendliche.

[56] Vgl. Bjelopoljak, Lejla, Schmidt, Irmin (2011), S. 23f.
[57] TeilnehmerInnen der ÜBA werden über Betriebspraktika von den ÜBA-Trägereinrichtungen erfolgreich in betriebliche Lehrverhältnisse vermittelt.
[58] Vgl. Bjelopoljak, Lejla, Schmidt, Irmin (2011), S. 35f.

Darüber hinaus stellen die Erziehungsberechtigten der TeilnehmerInnen wesentliche Ansprechpersonen für das Gelingen einer erfolgreichen Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle dar. So ist im Konzept von c'mon^{APP} vorgesehen, „*die Meinung des sozialen Umfeldes der Jugendlichen schon möglichst früh zu erfragen und in die gesamte Planung mit einzubeziehen*."

Weitere AkteurInnen sind Betriebe, die entweder Praktika zur Verfügung stellen oder offene Lehrstellen besetzen möchten, sowie die Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer, insbesondere in jenen Fällen, wo Betriebe erstmals Lehrlinge ausbilden möchten.

Auch die Berufsschule, als verantwortliche Institution für die schulische Ausbildung der Lehrlinge, muss in die Kommunikation einbezogen werden, insbesondere wenn es um Nachschulungsbedarfe geht oder auch bei persönlichen Problemen/Konflikten, wo eine intensivere Einbeziehung von LehrerInnen oder DirektorInnen einen Lehrstellenabbruch verhindern kann.

Case Management – Vor- und Nachteile der Verwendung dieser Begrifflichkeit

Betrachtet man Zielgruppen und Angebote von c'mon^{APP}, so entsteht das Bild eines hochgradig individualisierten Angebots der Vermittlungsunterstützung, das das gesamte, mit einer Ausbildungsaufnahme tangierte Umfeld der Jugendlichen im Blick behält.

Zu diskutieren ist jedoch, wieweit die Begrifflichkeit des „Case Managements" auf das Angebot von c'mon^{APP} tatsächlich zutrifft. Insbesondere die Einschränkungen hinsichtlich der Zielgruppe (keine schwerwiegenden Vermittlungshindernisse, jobreadiness) entsprechen nicht jenem Case Management, wie es zumindest in der überwiegenden Anzahl der zu diesem Thema publizierten Literatur beschrieben wird (siehe Kapitel 2.3.). Die Case ManagerInnen verweisen zwar Jugendliche, die am Angebot Interesse zeigen, aber nicht den Kriterien ihrer Zielgruppe entsprechen, an spezialisierte Beratungseinrichtungen. Das „Case Management", d.h. die Zuständigkeit für den/die Jugendliche/n, bleibt jedoch in diesen Fällen nicht bei den Case ManagerInnen sondern geht an die BetreuerInnen der anderen Einrichtungen über bzw. obliegt der Verantwortung der Jugendlichen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich aus Sicht der Evaluation die Frage, welche Vor- und welche Nachteile mit der Verwendung der Begrifflichkeit „Case Management" für die Umsetzung von c'mon^{APP} zu verbinden sind. Ein wesentlicher Nachteil könnte darin liegen, dass ein falsches Bild von Zielgruppe und Angebot von c'mon^{APP} erzeugt wird, zumindest bei all jenen, die sich mit der einschlägigen Fachliteratur auseinandersetzen. Insbesondere in Abgrenzung zu den anderen Angeboten von ÖSB Consulting (c'mon14, c'mon17), die ein Case Management im Sinne der Fachliteratur umsetzen, erscheint eine klare Verwendung der Begrifflichkeiten sinnvoll. Des Weiteren ist denkbar, dass bei neuen MitarbeiterInnen von c'mon^{APP} mitunter Irritation ausgelöst wird, wenn sie Teile des Berufsprofils einer/s Case Managers/in, wie es in einschlägigen Fachkreisen verstanden wird, nicht umsetzen können. Ein Vorteil hingegen ist, dass die Begrifflichkeit „Case Management" eine längere kontinuierliche Betreuung ausdrückt.

Wieweit das Angebot von c'mon^{APP} tatsächlich einem Case Management im Sinne der einschlägigen Fachliteratur entspricht, wurde auch, wie das folgende Zitat zeigt, im Interview mit AMS-VertreterInnen diskutiert. *„Die Zielsetzung von c'mon^{APP} liegt ganz klar beim Einstieg in den ersten Lehrstellenmarkt. Dies ist nur bei Jugendlichen möglich, die jobready sind. Das Berufliche steht im Vordergrund. Das ist natürlich nicht so ein Case Management im klassischen Sinne, sondern eher eine Vermittlung mit Einbeziehung der Individualität des Jugendlichen, schon auch eine intensive Kompetenzabklärung und berufliche Orientierung*." Im Unterschied dazu wird das Angebot von c'mon17 als „Case Management" im Sinne der Fachliteratur wahrgenommen.

3. EINSCHÄTZUNGEN UND ERFAHRUNGEN NACH DEM ERSTEN UMSETZUNGSHALBJAHR

3.1. Erfahrungen mit der Zusammenarbeit zwischen c'mon^{APP} und ÜBA-Trägerorganisationen

Im Rahmen der Evaluation wurden im Zeitraum Oktober/November 2011 sowohl Case ManagerInnen und BetriebskontakterInnen von c'mon^{APP} als auch fachliche AusbildnerInnen, SozialpädagogInnen, TrainerInnen ausbildungsbegleitender Maßnahmen und BetriebskontakterInnen von ÜBA 1-Trägerorganisationen interviewt. Insgesamt wurden 40 Personen in 14 Einzel- bzw. Gruppeninterviews befragt[59].

Zu beachten ist, dass der Schwerpunkt der Interviews auf den bisherigen Erfahrungen hinsichtlich der Kooperation und Kommunikation zwischen ÜBA-Ausbildungsorganisationen und c'mon^{APP} während der ersten Umsetzungsmonate lag. Zu diesem Zeitpunkt betreute c'mon^{APP} ausschließlich ÜBA-TeilnehmerInnen der Februarlehrgänge 2011, eine Zusammenarbeit zwischen ÜBA und c`mon^{APP} war wesentlich, insbesondere hinsichtlich des gemeinsam zu erreichenden Vermittlungszieles. Des Weiteren wurde in den Interviews die aus Sicht der InterviewpartnerInnen sinnvolle Aufgaben- und Rollenteilung zwischen c'mon^{APP} und ÜBA-Träger ausgelotet, insbesondere im Hinblick auf eine erfolgreiche Vermittlung der Jugendlichen auf betriebliche Lehrplätze.

3.1.1. Einrichtung von Kooperations- und Kommunikationsstrukturen

Zum Zeitpunkt der Interviews war ein halbes Jahr an Umsetzungserfahrungen vorhanden. Wie die Mehrheit der InterviewpartnerInnen berichtete, waren daher die unmittelbar nach Einführung des neuen Zusatzangebotes „Vermittlungsorientiertes Case Management" vorhandenen Informationsdefizite[60] weitgehend geklärt und mehrheitlich funktionale Kooperationsstrukturen zwischen c'mon^{APP} und den Trägerorganisationen eingerichtet.

Begrüßt wurde, dass sich jene Rahmenbedingungen, die sich in der Umsetzung als nicht optimal herausstellten, wie z.B. den Jugendlichen den Zugang in eine Case Management Betreuung erst nach Aufnahme in einen ÜBA-Lehrgang zu ermöglichen, bereits verändert wurden. Konnten bei Einführung von c'mon^{APP} im Februar ausschließlich Jugendliche, die neu einen ÜBA-Lehrgang gestartet hatten, das Zusatzangebot nutzen, so wurde der Zugang für die Septemberlehrgänge der ÜBA in der Form adaptiert, dass die Jugendlichen, sofern sie jobready erschienen, bereits aus den der ÜBA vorgelagerten BoCo-Kursen direkt an c'mon^{APP} verwiesen wurden. Das bedingte gleichfalls eine Veränderung in der Kooperation zwischen ÜBA-Trägerorganisationen und c'mon^{APP}, da sich der Kreis der Zielgruppenpersonen, die sowohl vom Ausbildungsträger als auch von c'mon^{APP} betreut wurden, verkleinerte. Das Angebot von c'mon^{APP} fokussiert seit Herbst 2011 stärker auf eine direkte Vermittlung lehrstellensuchender Jugendliche in betriebliche Lehrstellen.

[59] Zusätzlich wurden 5 Interviews mit insgesamt 7 VertreterInnen von Sozialpartnerorganisationen (WK, AK, ÖGB), des waff und des AMS geführt. Die Ergebnisse dieser Interviews finden sich im abschließenden Kapitel zum Zukunftsbild von c'mon^{APP} und der ÜBA.

[60] Vgl. Schafferhans, Michaela, Hausegger, Gertrude (2011), unveröffentlichter erster Zwischenbericht, S. 12f. – Im April 2011 berichteten die Projektverantwortlichen von c'mon^{APP} und den Trägerorganisationen mehrheitlich von Anfangsschwierigkeiten.

Funktionalität der Kooperation basiert auf dem gemeinsamen Ziel „Vermittlung in einen Betrieb“

Die Beschreibung der schließlich erarbeiteten Kooperations- und Kommunikationsstrukturen zeigt, dass auf dieser operativen Ebene zwischen c'mon^{APP} und den ÜBA-Trägerorganisationen je nach individuellem Bedarf bzw. Arbeitsweise unterschiedliche Varianten eingerichtet wurden. Manche Case ManagerInnen schicken regelmäßige Emails über Betreuungsverläufe einzelner Jugendlicher, andere wiederum erstellen monatliche Berichte über alle TeilnehmerInnen eines ÜBA-Lehrgangs, so die Rückmeldungen von ProjektvertreterInnen. Einstimmig befunden wurde von den InterviewpartnerInnen jedenfalls die Notwendigkeit eines wie auch immer geregelten Austausches zwischen Case ManagerInnen und FachausbildnerInnen bzw. SozialpädagogInnen, idealerweise auf Basis von Einzelfällen. Dieser Austausch funktionierte zum Zeitpunkt der Interviews allgemein sehr gut, wenn auch in unterschiedlicher Intensität.

Einige ÜBA-VertreterInnen sahen eine Verbesserungsmöglichkeit noch dahingehend, dass die Case ManagerInnen von c'mon^{APP} verstärkt bereits vorhandene Informationen über die Jugendlichen in ihre Betreuungsarbeit aufnehmen sollten. Denn FachausbildnerInnen der ÜBA-Lehrgänge kennen das Verhalten der Jugendlichen bei der praktischen Arbeit sowie ihr soziales Verhalten gut und wissen oftmals aufgrund des Naheverhältnisses zu den TeilnehmerInnen auch über persönliche Hintergründe Bescheid. Diese Informationen sind, so die betreffenden InterviewpartnerInnen, entscheidend für eine erfolgreiche Vermittlungstätigkeit und müssten daher jedenfalls mit den zuständigen Case ManagerInnen von c'mon^{APP} ausgetauscht werden.

Das gemeinsame Ziel „Vermittlung der Jugendlichen in betriebliche Lehrverhältnisse“ diente dabei als Ausrichtung für die Etablierung benötigter Kooperations- und Kommunikationsstrukturen, wie in einem Interview beschrieben wurde.

Akzeptanz und Nutzung von c'mon^{APP} durch die Jugendlichen je nach Lehrberufen unterschiedlich

Wichtiges Thema für die interviewten ProjektvertreterInnen war in diesem Zusammenhang auch die Informationsweitergabe über das neue Zusatzangebot an die Jugendlichen und in Folge die Akzeptanz und Nutzung des Vermittlungsorientierten Case Managements. Die diesbezüglichen Erfahrungen waren sehr unterschiedlich. So berichtete ein/e fachliche/r AusbildnerIn, dass „*das Angebot von den Jugendlichen gut angenommen wurde, sogar mit Begeisterung, weil die Jugendlichen somit die Chance haben aus der ÜBA auszusteigen. Die ÜBA wird nämlich als Fortsetzung der Schule gesehen und ist eher negativ behaftet bei den Jugendlichen*.“ Ein/e andere/r AusbildungsleiterIn meinte hingegen, dass „*nur eine Jugendliche das Angebot länger genutzt hat. Sonst ist es eingeschlafen, weil die Jugendlichen keinen Bedarf hatten*.“ Einigkeit herrschte bei den ProjektvertreterInnen dahingehend, dass das Angebot von c'mon^{APP} im September besser genutzt wurde als im Februar, es gab entsprechendes Informationsmaterial für Jugendliche und AusbildnerInnen. Darüber hinaus fanden im Sommer für Interessierte zusätzliche Informationsveranstaltungen im AMS Jugendliche statt.

Schwieriger gestaltete sich die Bewerbung des Angebotes laut den befragten Case ManagerInnen bei jener Gruppe von Jugendlichen, die einen ÜBA-Lehrgang in ihrem Wunschberuf gestartet hatten. Hier zeigte sich, wie auch in der Evaluationsstudie des ibw[61] beschrieben, die Tendenz, dass die Jugendlichen weniger bestrebt waren in ein betriebliches Lehrverhältnis zu wechseln, sondern ihre Ausbildung in der ÜBA zu Ende führen wollten.

[61] Vgl. Lenger, Birgit, Löffler Roland (2010)

Aus Sicht der befragten Case ManagerInnen von c'mon[APP] war auch ein Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Nutzung der Vermittlungsunterstützung durch die ÜBA-TeilnehmerInnen und deren Ausbildungsberufen zu beobachten.

Insbesondere bei jenen Lehrberufen, die im betrieblichen Umfeld kaum ausgebildet werden, wie beispielsweise Mechatronik bzw. generell Lehrberufe im IT-Bereich, waren wenige Jugendliche in der Betreuung von c'mon[APP]. „*Besser ist die Vermittlung bei Metallberufen und bei KFZ-TechnikerInnen gelaufen*". Begründet wurde dieser Umstand damit, dass in diesen Bereichen ausreichend offene Lehrstellen am Lehrstellenmarkt vorhanden und erfolgreiche Vermittlungen möglich waren. Erzielte Vermittlungserfolge motivierten wiederum weitere ÜBA-TeilnehmerInnen zur Teilnahme an c'mon[APP].

Auch Gruppe der ÜBA-TeilnehmerInnen und TrainerInnen beeinflussten Ausmaß der Nutzung von c'mon[APP]

Neben beobachteten Vermittlungserfolgen beeinflussten offensichtlich auch vorherrschende Gruppenmeinungen unter den ÜBA-TeilnehmerInnen das Ausmaß der Nutzung von c`mon[APP]. Wie von interviewten Case ManagerInnen berichtet wurde, war es äußerst schwierig in einer Lehrgangsgruppe, in der jemand als „StreberIn" galt, Jugendliche zu gewinnen, die von der ÜBA in ein betriebliches Lehrverhältnis wechseln wollten. Vermutet wurde weiters, dass auch die FachausbildnerInnen die Entscheidung der Jugendlichen das freiwillige Angebot von c'mon[APP] zu nützen, beeinflussten. So meinten InterviewpartnerInnen von c'mon[APP], dass manche TrainerInnen ihren TeilnehmerInnen offensichtlich eine Case Management Betreuung nicht empfahlen. Sie sahen im Erwerb einer fachlichen Basis und einem späteren Wechsel in ein betriebliches Lehrverhältnis einen geeigneteren Weg.

3.1.2. Aussagen zur Rollen- und Aufgabenteilung zwischen c'mon[APP] und ÜBA-Trägerorganisationen

Wichtiges Thema in den Interviews mit den VertreterInnen der ÜBA und c'mon[APP] bildete die Frage der Rollen- und Aufgabenteilung zwischen der ÜBA als Ausbildungsträger und c'mon[APP] als begleitende Betreuungseinrichtung (BBE). Von Seiten des AMS als Fördergeber gilt es, gemeinsam das Ziel „Vermittlung der Jugendlichen auf betriebliche Lehrstellen" zu erreichen. Die ÜBA hat darüber hinaus noch den Auftrag, eine Lehrausbildung umzusetzen und wird an den Schulerfolgen sowie erfolgten Lehrabschlüssen der TeilnehmerInnen gemessen.

Zum Zeitpunkt der Einführung von c'mon[APP] im Februar 2011 herrschte, wie allgemein rückgemeldet wurde, Unsicherheit in Bezug auf die gegenseitigen Erwartungen, die jeweiligen Rollen und Aufgaben von c'mon[APP] und den ÜBA-Trägerorganisationen waren unklar.

Sind die FachtrainerInnen die geeigneteren Bezugspersonen?

Besonders deutlich wurde dies bei der Diskussion über eine Bezugsperson für die Jugendlichen.

Einigkeit bei allen Befragten gab es darüber, dass vielen Jugendlichen in ihrem eigenen sozialen Umfeld eine Bezugsperson fehlt, die sie hinsichtlich ihrer persönlichen sowie beruflichen Entwicklung führt und anleitet und somit eine wesentliche Funktion auch im Hinblick auf den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung einnimmt.

Die befragten VertreterInnen der ÜBA 1 sahen insbesondere die FachausbildnerInnen am geeignetsten an, diese Rolle wahrzunehmen. „*Da ist der Fachtrainer so etwas wie ein Case Manager, wenn man will, weil er hat alle Fäden in der Hand. Er hat alle Kontakte zu anderen TrainerInnen, BerufsschullehrerInnen, Eltern und im Notfall auch Möglichkeiten zur Unterstützung bei Amtswegen und in Konfliktsituationen*."

Dies auch deswegen, weil als Bezugsperson nur eine Person in Frage kommen kann, die für die Jugendlichen leicht erreichbar und unmittelbar verfügbar ist, so die Rückmeldungen. Externe Betreuungspersonen, wie die Case ManagerInnen von c'mon^{APP}, können nach Meinung der ÜBA 1-VertreterInnen schwieriger ein Vertrauensverhältnis aufbauen, dazu braucht es die tagtägliche Auseinandersetzung mit den Jugendlichen.

Vielfach wurde von den interviewten MitarbeiterInnen der ÜBA-Organisationen auch die Sorge geäußert, dass eine zusätzliche externe Betreuung Unruhe in die TeilnehmerInnengruppe bringt, weil „*die Jugendlichen alle Betreuungspersonen gegeneinander ausspielen und es schwierig wird, Vereinbarungen zu treffen. Wenn alle BetreuerInnen vor Ort sind, ist eine Abstimmung besser möglich, als wenn noch jemand Externer da ist*."

Die befragten Case ManagerInnen von c'mon^{APP} beschrieben in den Interviews ihre Aufgabe als eine sehr individuelle, auf den einzelnen Jugendlichen abgestimmte Vermittlungsunterstützung, ein Angebot, das aus ihrer Sicht in der ÜBA nicht in dieser Form wahrgenommen werden kann, da die FachausbildnerInnen im Widerspruch stehen zwischen den beiden Zielvorgaben der ÜBA „Lehrlinge auszubilden" und „auf betriebliche Lehrstellen zu vermitteln".

c'mon^{APP} akquiriert neue Betriebe bzw. Berufsfelder, die ÜBA-Träger nehmen einschlägige Betriebskontakte wahr

Etwas widersprüchlich wurde die Rolle von c'mon^{APP} in Bezug auf die Zusammenarbeit mit Betrieben gesehen. Manche befragten ÜBA 1-VertreterInnen, insbesondere aus ÜBA-Lehrgängen mit technischen Lehrberufen, betonten dass „*die FachausbildnerInnen als ExpertInnen ihres Berufsfeldes*" besser einschätzen könnten, ob Jugendliche für eine konkrete offene Lehrstelle geeignet seien. Des Weiteren wurden in diesem Zusammenhang die langjährig gewachsenen Betriebskontakte einzelner FachausbildnerInnen bzw. BetriebskontakterInnen von ÜBA-Trägerorganisationen angeführt und auf die Bedeutung eines individuell abgestimmten Matching-Prozesses verwiesen. „*Da tut man sich leichter, wenn man sich gut kennt. Das ist ein anderer Einstieg, wenn ich persönlich mit den Betrieben rede*." Den Case ManagerInnen und BetriebskontakterInnen von c'mon^{APP} wurde von diesen Befragten eher die Rolle „*des Erschließens neuer Berufsfelder bzw. von Betrieben ohne Erfahrung mit Lehrlingsausbildung*" zugeschrieben.

Weitere Aufgaben für c'mon^{APP} in der Zusammenarbeit mit Betrieben, die von einigen InterviewpartnerInnen genannt wurden, sind die Akquisition neuer Praktikumsbetriebe und die Betreuung der Jugendlichen während dieser Praktika. Die Trägerorganisationen hätten dafür zu wenige Ressourcen, wie folgendes Zitat illustriert: „*Die Jugendlichen haben an den Praktikumsplätzen oft viel auszusetzen und uns fehlen da oft Plätze, wenn sich die Jugendlichen eine bestimmte Firma wünschen. Da könnte die ÖSB ergänzend tätig werden und das machen, was nicht bei uns Trägern passiert. Da sollten wir uns zusammensetzen und überlegen, was wäre für einen Jugendlichen sinnvoll.*"

Die Betreuung jener ÜBA-TeilnehmerInnen, die ihren Lehrberuf wechseln möchten, wurde von einigen befragten ÜBA-VertreterInnen als weitere sinnvolle Aufgabe von c'mon^{APP} gesehen. Die Case ManagerInnen können eine intensivere persönliche Abklärung und Orientierung anbieten und Praktikumsplätze in anderen Berufsfeldern organisieren, so die Rückmeldung. Diese Anregung wird in der laufenden Umsetzung bereits verwirklicht.

3.2. Einschätzungen relevanter strategischer PartnerInnen

Im Rahmen der Evaluation wurden auch VertreterInnen relevanter Sozialpartnerorganisationen (AK, WK, ÖGB), des waff und des AMS befragt, insgesamt fanden im Zeitraum Oktober/November 2011 fünf Interviews mit sieben Personen statt.

Im Fokus dieser Gespräche standen insbesondere Rückmeldungen zur bisherigen Umsetzung von c'mon^{APP} als Zusatzangebot für die TeilnehmerInnen der ÜBA-Lehrgänge, wie es im Anfangskonzept vorgesehen war. Darüber hinaus wurde auch nach einer Einschätzung gefragt, in welcher Weise das Angebot von c'mon^{APP} als eine zusätzliche Ressource für alle lehrstellensuchende Jugendliche genützt werden kann. Da c'mon^{APP} wie bereits mehrfach dargestellt im Laufe der Umsetzung sukzessive erweitert wurde, sind einige der folgenden Vorschläge bereits aufgenommen worden. Damit zeigt sich, dass hinsichtlich der Ausrichtung von c'mon^{APP} durchaus Übereinstimmung besteht.

Vermittlungsunterstützung möglichst frühzeitig – Zugang bereits aus der Schule heraus

Häufig thematisiert wurden in den Interviews die fehlende Berufsorientierung der Jugendlichen und die dadurch entstehenden Abbrüche von Lehrausbildungen in der ÜBA. Die Jugendlichen haben zumeist wenig Wissen über Lehrberufe, Berufsorientierung im schulischen Umfeld erfolgt oftmals theoretisch und vermittelt nicht ausreichend Einblick in die tatsächliche Praxis. Eine BBE für lehrstellensuchende Jugendliche sollte daher möglichst frühzeitig ansetzen, so die meisten InterviewpartnerInnen, idealerweise bereits aus der Schule heraus bzw. jedenfalls vor Beginn einer Lehrausbildung in der ÜBA, wie im folgenden Zitat beschrieben. „*Noch besser wäre es, wenn man im Vorfeld der ÜBA die Möglichkeiten zur Berufsorientierung ausdehnen würde und dann direkt in Betriebe vermitteln würde*."

Dieser Vorschlag wurde bereits während der laufenden Umsetzung von c'mon^{APP} realisiert und wie im Kapitel 2.4. dargestellt, haben lehrstellensuchende Jugendliche die Möglichkeit das Angebot der Vermittlungsunterstützung noch während des letzten Schuljahres bzw. unmittelbar nach Schulabschluss zu nützen.

c'mon^{APP} als Steuerungsinstrument

Es wurde auch von Befragten die Befürchtung geäußert, die Betreuung bei c'mon^{APP} könnte ausschließlich auf Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle fokussieren und das intensive Einbeziehen des sozialen Umfeldes könnte dabei vernachlässigt werden. Dabei wäre das Konzept von c'mon^{APP} doch im Sinne eines „*Steuerungsinstrumentes*" („*wer soll wohin kommen, wo passt es in welcher Qualität für welchen Jugendlichen*"), zu verstehen, so ein/e Befragte/r. Diese Befürchtung hat sich im Laufe der Umsetzung nicht bewahrheitet. Durch die sehr individuelle Vermittlungsunterstützung wirkt c'mon^{APP} bereits steuernd in der Weise, dass Jugendliche mit Problemen, die eine Berufsausbildung nachrangig erscheinen lassen, zu geeigneteren Maßnahmenangeboten weitervermittelt werden.

Ein weiteres Bild, das in einem Interview als mögliche Aufgabe von c'mon^{APP} zur Sprache kam, war das Angebot einer „gestaffelte Vermittlungsunterstützung", je nach den Voraussetzungen und Bedarfen der Jugendlichen. So sollte anhand eines umfassenden Screening-Prozesses, in dem auch Kompetenzen abgeklärt und berufliche Orientierung geboten werden, die Jugendlichen auf ihrem Weg zu einer beruflichen Ausbildung begleitet werden. Diese individuelle Abklärung sollte das ganze Jahr möglich sein.

Aufgabe von c'mon^{APP} wäre es für Orientierung zu sorgen, die Jugendlichen „*aufzufangen und Wo-Anders-Hinzubringen*", wie ein/e InterviewpartnerIn meinte. Diese Aufgabe könnte insbesondere dazu dienen, ÜBA-TeilnehmerInnen, die ihren Lehrberuf wechseln möchten bzw. aus sonstigen Gründen ihre Ausbildung abbrechen wollen, zu begleiten und gemeinsam mit ihnen neue Perspektiven zu entwickeln. Dazu bedarf es jedoch einer erhöhten Flexibilität und Durchlässigkeit der bestehenden Angebote für Jugendliche

Nachbetreuung bis zum erfolgten Lehrabschluss

Thematisiert wurde in den Interviews auch die Wichtigkeit einer Nachbetreuung der Jugendlichen nach erfolgter Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle. Auch wenn es noch keine Erfahrungen dazu gibt, wie viele der von c'mon^{APP} erfolgreich vermittelten Jugendlichen tatsächlich einen Lehrabschluss erreichen und in Folge im erlernten Fachberuf tätig sind, so zeigen die „Nachkarrieren" von ÜBA-TeilnehmerInnen, die im Rahmen einer aktuellen Studie zur „Evaluierung der ÜBA in Österreich"[62] ausgewertet wurden, die Bedeutung dieses Themas. Laut dieser Studie sind 40% der ÜBA-TeilnehmerInnen zwölf Monate nach Austritt aus der ÜBA entweder „Out of Labour Force" oder arbeitslos.[63]

Aus Sicht des AMS wird es in Zukunft eher „*der Normalfall sein, dass Jugendliche Berufsausbildungen abbrechen und nicht ein Minderheitenproblem*." Dementsprechend gewinnt eine Begleitung der Jugendlichen über ihre die gesamte Ausbildungszeit hinweg an Bedeutung. c'mon^{APP} als Beratungs- und Begleitungseinrichtung für lehrstellensuchende Jugendliche könnte diese Rolle wahrnehmen und die ÜBA-Trägerorganisationen sollten bei drohenden Abbrüchen ihre TeilnehmerInnen rechtzeitig an c'mon^{APP} weiterverweisen.

Aktuell wird ein solcher intensiver Betreuungsprozess bereits bei jenen Jugendlichen wahrgenommen, die vermittelt über das AMS oder aus den BoCo-Kursen in die Case Management Betreuung von c'mon^{APP} wechseln.

[62] Bergmann, Nadja, Lechner, Ferdinand, et.al (L&R Sozialforschung): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, Wien 2011
[63] Vgl Bergmann, Nadja, Lechner, Ferdinand (2011), S. 108f.

4. DIE AUSGANGSBEDINGUNGEN DER TEILNEHMERINNEN VON C'MON^{APP}

Im Folgenden werden die Ausgangslagen der TeilnehmerInnen, die für die Case ManagerInnen die Grundlage für die Interventionsplanung darstellen, beschrieben.

Neben soziodemographischen Rahmenbedingungen dokumentierten die Case ManagerInnen die Ausgangslage in folgenden Bereichen:

- Schulausbildung
- Kompetenzniveau in Kulturtechniken
- vorhandene Arbeitserfahrungen
- berufliche Vorstellungen

Die in den nächsten Kapiteln dargestellten Ergebnisse wurden im Rahmen eines Workshops mit der Projektleitung, Case ManagerInnen und BetriebskontakterInnen von c'mon^{APP} auf ihre Plausibilität hin diskutiert. Dabei zeigte sich, dass Einstufungen etwa zu Kulturtechniken, die am Beginn des Beratungsprozesses gemacht wurden, zum Teil irrtümlicherweise nach Beendigung korrigiert wurden und so tendenziell das diesbezügliche Kompetenzniveau der TeilnehmerInnen überschätzen. Diesen Aspekt gilt es bei der Interpretation der folgenden Auswertungsergebnisse zu bedenken.

4.1. Soziodemografische Merkmale

Bis zum Stichtag 30.06.2012 wurden insgesamt 626 TeilnehmerInnen erfasst[64].

Zwei Drittel der dokumentierten TeilnehmerInnen sind männlich (66%), ein Drittel weiblich (34%).

Betrachtet nach Alter gehören jeweils rund zwei Drittel der Burschen und Mädchen zur Altersgruppe der 14- bis 16-Jährigen, jeweils rund ein Drittel ist zwischen 17 und 19 Jahre alt. 20 Jahre und älter sind nur vereinzelte TeilnehmerInnen.

Rund 80% der Burschen und Mädchen sind in Österreich geboren und besitzen auch eine österreichische Staatsbürgerschaft. Zieht man jedoch das Geburtsland der Eltern heran, so zeigt sich, dass bei rund 30% beide Elternteile in Österreich geboren sind, bei den Mädchen deutlich mehr als bei den Burschen (37% im Vergleich zu 25%). Die anderen TeilnehmerInnen entsprechen der sogenannten zweiten oder dritten Generation. Bei 13% der TeilnehmerInnen ist zumindest ein Elternteil in einem anderen Land geboren (Burschen 16%, Mädchen 7%) und bei 58% der TeilnehmerInnen sind beide Elternteile nicht in Österreich geboren, ein wenig höher der Anteil bei den Burschen (61%, Mädchen 52%).

Auch die Muttersprache, als ein weiteres Erfassungskriterium, verweist auf den Migrationshintergrund der TeilnehmerInnen. Nicht ganz 40% geben Deutsch als Muttersprache an, bei den Mädchen ist der Anteil höher (45%) als bei den Burschen (34%). Etwas mehr als ein Viertel (28%) sprechen Türkisch bzw. Kurdisch, hier zeigt sich kein Unterschied zwischen Mädchen und Burschen. Ein Viertel der TeilnehmerInnen spricht im Alltag eine Südosteuropäische Sprache[65], der Anteil der Mädchen liegt hier nur bei einem Fünftel.

[64] TeilnehmerInnen sind jene Jugendlichen, die nach abgeschlossenem Screening ins Case Management aufgenommen wurden.
[65] Zu den Südosteuropäischen Sprachen zählen Serbisch, Kroatisch, Bosnisch, Albanisch, Rumänisch und Mazedonisch.

Betrachtet man die Schulabschlüsse der erfassten TeilnehmerInnen so haben rund drei Viertel (73%) einen positiven Pflichtschulabschluss und ein Viertel einen positiven Hauptschulabschluss. Eine Differenzierung nach Geschlecht zeigt keinen nennenswerten Unterschied.

Tabelle 4: Soziodemografische Merkmale aller TeilnehmerInnen differenziert nach Geschlecht

		Männer		Frauen		Gesamt	
		Anteil	**Anzahl**	**Anteil**	**Anzahl**	**Anteil**	**Anzahl**
Alter bei Eintritt	14-16 Jahre	62%	255	60%	129	62%	384
	17-19 Jahre	367%	151	39%	84	38%	235
	20 Jahre und älter	1%	3	1%	2	1%	5
	Gesamt	**100%**	**409**	**100%**	**215**	**100%**	**624**
Geburtsland	Österreich	77%	314	81%	173	79%	487
	anderes Land	23%	92	19%	40	21%	132
	Gesamt	**100%**	**406**	**100%**	**213**	**100%**	**619**
Staatsbürgerschaft	Österreich	78%	319	78%	166	78%	485
	anderes Land	22%	90	22%	48	22%	138
	Gesamt	**100%**	**409**	**100%**	**214**	**100%**	**623**
Geburtsland der Eltern	beide in Ö geboren	25%	99	37%	79	29%	178
	ein Elternteil in anderem Land geboren	15%	60	10%	22	13%	82
	beide in anderem Land geboren	61%	244	52%	111	58%	355
	Gesamt	**100%**	**403**	**100%**	**212**	**100%**	**615**
Muttersprache	Deutsch / EU15-Sprachen	34%	137	45%	96	38%	233
	Südosteuropäische Sprachen	27%	111	20%	43	25%	154
	Türkisch, Kurdisch	28%	114	27%	58	28%	172
	andere Sprachen	11%	44	7%	17	10%	61
	Gesamt	**100%**	**406**	**100%**	**214**	**100%**	**620**
Schule/Berufsausbildung	kein positiver Hauptschulabschluss/derzeit Schulbesuch	1%	3	2%	4	1%	7
	positiver Hauptschulabschluss	24%	96	27%	58	25%	154
	positiver Pflichtschulabschluss	74%	303	70%	150	73%	453
	positiver Abschluss BMS/Lehre/Matura/Uni	1%	5	0%	1	1%	60%
	Feststellung nicht möglich	0%	1	0%	2	0%	2
	Gesamt	**100%**	**408**	**100%**	**214**	**100%**	**622**

Quelle: Dokumentation der Ausgangslagen, n=626

Bisherige Arbeitserfahrungen wurden zumeist im Rahmen von Praktika gemacht

Die meisten TeilnehmerInnen von c'mon[APP] haben aufgrund des direkten Umstiegs nach der Schulausbildung bzw. aus dem ersten Lehrjahr ihrer ÜBA-Ausbildung noch keine wesentlichen Arbeitserfahrungen aufzuweisen. Rund die Hälfte (54%) hat Arbeitserfahrungen in Form von Praktika bzw. am zweiten Arbeitsmarkt gemacht, 13% waren bisher weniger als 12 Monate am ersten Arbeitsmarkt beschäftigt.[66] Bei 32% der TeilnehmerInnen haben die Case ManagerInnen noch keine Arbeitserfahrung festgestellt.

69% der TeilnehmerInnen befinden sich parallel zur Case Management Betreuung in einer Lehrausbildung

69% der TeilnehmerInnen befinden sich parallel zur Betreuung durch die Case ManagerInnen in einer Lehrausbildung bzw. in einer berufsbildenden mittleren Schule, bei den männlichen TeilnehmerInnen ist der Anteil etwas höher (73% im Vergleich zu 62% bei den weiblichen Teilnehmerinnen). Darunter fallen insbesondere jene Jugendlichen, die ihre Lehrausbildung in einem Februarlehrgang 2011 der ÜBA begonnen haben und denen das Vermittlungsorientierte Case Management als Zusatzangebot zur Verfügung stand, aber auch TeilnehmerInnen der folgenden ÜBA-Lehrgänge.

29% besuchen zum Zeitpunkt ihrer Teilnahme bei c`mon[APP] keine Schule bzw. absolvieren keine Lehre. Dies betrifft deutlich mehr Mädchen als Burschen (37% zu 25%).

4.2. Ausmaß der Inanspruchnahme, Beendigungsart und Status nach Beendigung

411 bzw. 66% der zum Stichtag 30.06.2012 erfassten TeilnehmerInnen haben ihre Teilnahme bereits beendet, entweder weil die Case Management Betreuung abgeschlossen war, d.h. nach erfolgter Vermittlung auf eine Lehrstelle auch die dreimonatige Nachbetreuung durch den/die Case ManagerIn während der Probezeit beansprucht wurde, oder weil die Jugendlichen selbst eine Lehrstelle bzw. andere Beschäftigung gefunden und angetreten haben bzw. in eine schulische oder anderweitige Ausbildung gewechselt sind oder weil sie ihre Teilnahme aus persönlichen Gründen vorzeitig abgebrochen haben. [67]

35% der TeilnehmerInnen war länger als sechs Monate in Betreuung

64 TeilnehmerInnen wurden von den Case ManagerInnen zwar als abgeschlossene Fälle dokumentiert, befinden sich jedoch zum Stichtag nach wie vor in der Datenbank. Das hat den Hintergrund, dass die Case Management Betreuung mit der erfolgreichen Lehrstellensuche abgeschlossen wurde, der Antritt der Lehrstelle jedoch erst im Herbst erfolgte.

Die folgenden Zahlen beziehen sich daher auf die restlichen 347 TeilnehmerInnen mit abgeschlossener Teilnahme und dokumentiertem Austrittsdatum.

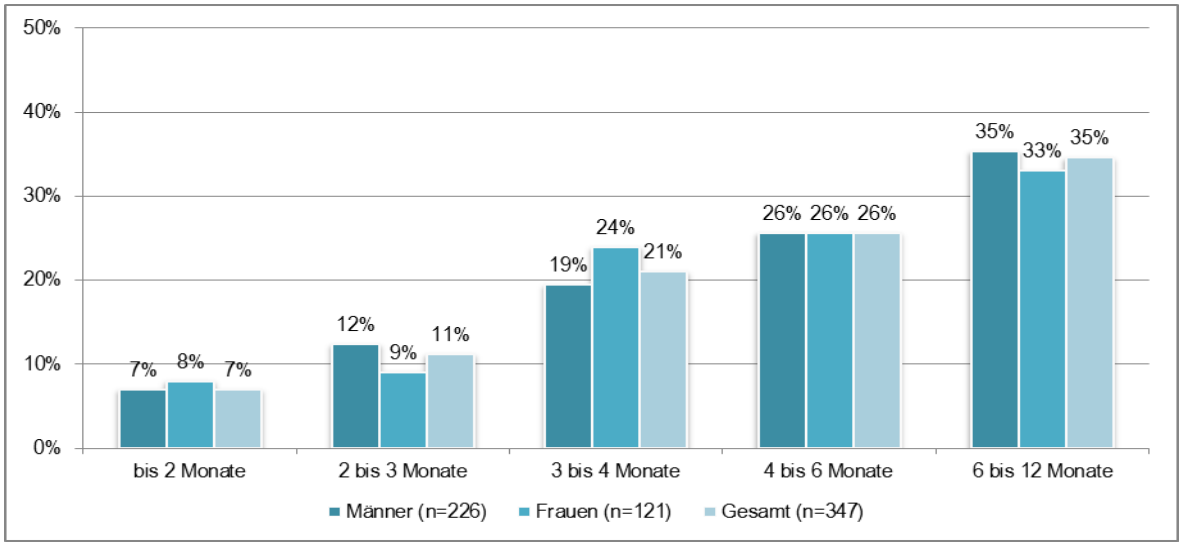
Betrachtet man die Dauer der Inanspruchnahme des Case Managements, so zeigt sich, dass 35% der TeilnehmerInnen länger als sechs Monate in Betreuung waren. Lediglich 7% wurden nur für einen kurzen Zeitraum (bis zu zwei Monate) betreut, rund ein Viertel wurde bis zu einem halben Jahr von Case ManagerInnen unterstützt, rund ein Fünftel zumindest bis zu vier Monaten.

[66] Nur eine Person hat länger als 12 Monate am ersten Arbeitsmarkt gearbeitet.

[67] Folgende Austrittsgründe wurden von den Case ManagerInnen dokumentiert: Schulwechsel, Schulbesuch, Vermittlung in andere Jugendmaßnahme, Arbeitsantritt am 1. oder 2. Arbeitsmarkt, Lehrstellenantritt, persönliche Gründe (Zivildienst/Militärdienst, Überlastung, Fehlzeiten, disziplinäre Gründe), andere Gründe oder Grund unbekannt.

Differenziert man nach Geschlecht, zeigen sich wenig Unterschiede, etwas höher ist der Anteil an Mädchen, die bis zu vier Monaten das Case Management beansprucht haben (24% im Vergleich zu 19%), hingegen beenden etwas mehr Burschen bereits nach drei Monaten das Case Management (12% versus 9%).

Abbildung 1: Dauer der Inanspruchnahme bei den abgeschlossenen bzw. vorzeitig ausgetretenen TeilnehmerInnen nach Geschlecht[68]



Quelle: Dokumentation der Ausgangslagen, n=347

Ein Drittel der beendeten Fälle sind abgeschlossen, zwei Drittel vorzeitig beendet

Ein Drittel der beendeten Fälle (33%) sind von den Case ManagerInnen abgeschlossene Fälle, die restlichen zwei Drittel sind vorzeitige Beendigungen, wobei unter den vorzeitigen Beendigungen auch Case Management TeilnehmerInnen subsummiert wurden, die zwar erfolgreich auf eine betriebliche Lehrstelle vermittelt wurden, aber die dreimonatige Nachbetreuungszeit nicht beansprucht haben. In diesem Sinne sind es „vorzeitige Beendigungen", weil nicht die gesamte mögliche Beratungsdauer genutzt wurde, das Projektziel der erfolgreichen Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle wurde jedoch erreicht.

Betrachtet man die Gründe für das vorzeitige Ausscheiden aus der Case Managementbetreuung, die von den Case ManagerInnen mitdokumentiert wurden, so zeigen sich folgende Anteile:

- 15% der TeilnehmerInnen (n=40), die vorzeitig beendeten, haben ein Lehrverhältnis und 2% (n=5) ein Arbeitsverhältnis entweder am ersten oder zweiten Arbeitsmarkt begonnen.
- 11% (n=29) wechselten in eine andere Jugendmaßnahme oder haben ihre schulische Ausbildung fortgesetzt bzw. wieder begonnen.
- 9% (n=25) haben wegen Fehlzeiten oder anderen disziplinären Gründen die Teilnahme bei c'monAPP vorzeitig beendet und
- 4% (n=12) konnten aufgrund ihrer persönlichen Situation, z.B. finanzielle Probleme, familiäre Gründe oder Militär/Zivildienst, das Betreuungsangebot nicht mehr wahrnehmen.

[68] Zu berücksichtigen ist, dass insgesamt 411 TeilnehmerInnen am Stichtag 30.06.2012 als abgeschlossene Fälle dokumentiert wurden, jedoch nur für 347 TeilnehmerInnen ein Austrittsdatum festgehalten wurde. Die restlichen 64 TeilnehmerInnen wurden in der Datenbank belassen, da sie erst im Herbst 2012 ihre Lehrstelle antraten.

- Bei insgesamt 60% der TeilnehmerInnen, die vorzeitig ihre Case Management Betreuung beendeten, können die Gründe nicht genau dargestellt werden. Bei 42% (n=115) konnten die Case ManagerInnen keinen der oben angeführten Gründe eindeutig zuordnen bzw. waren andere Gründe ausschlaggebend. In diesem Fall wurde die Kategorie „Sonstige Gründe“ für die Dokumentation verwendet. Bei den restlichen 18% (n=48) war der Beendigungsgrund nicht bekannt.

Auffallend beim Vergleich der Gründe für die vorzeitige Beendigung der Case Management Betreuung ist, dass vier Fünftel jener TeilnehmerInnen, die aufgrund von Fehlzeiten oder disziplinären Gründen vorzeitig beendeten, Burschen sind (20 im Vergleich zu 5 Mädchen).

29% der AbbrecherInnen, aber nur 7% der abgeschlossenen Fälle sind im Anschluss auf Lehrstellen- oder Arbeitsuche

Insgesamt haben 30% jener TeilnehmerInnen, deren Teilnahme abgeschlossen ist bzw. die ihre Teilnahme vorzeitig beendet haben, im Anschluss eine Lehrstelle angetreten, 29% absolvieren eine schulische Ausbildung bzw. sind in eine Jugendmaßnahme gewechselt, 1% hat einen Arbeitsplatz am ersten oder zweiten Arbeitsmarkt gefunden, 25% befinden sich noch auf der Suche nach einer Lehrstelle bzw. Arbeitsstelle oder sind im Status „erwerbslos“, bei 15% liegt zum Stichtag 30.06.2012 noch kein Ergebnis vor.

Betrachtet man die Ergebnisse differenziert nach Beendigungsart (siehe folgende Tabelle), so zeigt sich, dass der Großteil der abgeschlossenen Fälle (90%) entweder eine Lehrausbildung begonnen hat bzw. in irgendeiner anderen Form, sei es in einer Schule oder in einer Jugendmaßnahme, eine Ausbildung absolviert. Im Vergleich dazu beträgt dieser Anteil bei den TeilnehmerInnen, die die Case Management Betreuung vorzeitig abgebrochen[69] haben, lediglich 63%. Umgekehrt sind 7% der abgeschlossenen Fälle im Anschluss an ihre Teilnahme bei c`mon^{APP} lehrstellensuchend bzw. erwerbslos, bei den AbbrecherInnen beträgt der Anteil 29%.

Tabelle 5: Status der abgeschlossenen Fälle bzw. vorzeitigen Beendigungen differenziert nach Beendigungsart

		Beendigungsart				**beendet gesamt**
		Teilnahme abgeschlossen	Teilnahme vorzeitig beendet			
			vorzeitig beendet: Lehrstelle	vorzeitig beendet: 1. od. 2. AM/ Schule/Maßnahme	vorzeitig beendet: Abbruch	
erwerbslos/lehrstellen-/ arbeitssuchend	Anzahl	10	9	16	56	91
	%	7%	23%	44%	29%	25%
Schule/Ausbildung/ Berufsorientierungs- oder andere Maßnahme	Anzahl	25	6	15	88	134
	%	18%	15%	42%	45%	29%
Lehrstelle	Anzahl	98	22	2	35	157
	%	72%	55%	6%	18%	30%
beschäftigt (1./2.Arbeitsmarkt)	Anzahl	2	1	3	1	7
	%	1%	2%	8%	1%	1%
noch kein Ergebnis	Anzahl	2	2	-	14	18
	%	1%	5%	-	7%	15%
Gesamt	**Anzahl**	**137**	**40**	**36**	**194**	**407**
	%	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Quelle: Dokumentation der Ausgangslagen

[69] Darunter fallen sowohl vorzeitige Beendigungen wegen Fehlzeiten oder disziplinärer Gründe, aber auch wegen Probleme im familiären Umfeld, gesundheitliche Probleme, Schwangerschaft oder Überlastung, finanzielle Probleme oder ein Umzug.

4.3. Einblicke in das Kompetenzniveau im Bereich Kulturtechniken

Die TeilnehmerInnen von c'mon^{APP} weisen nach Einschätzung durch die Case ManagerInnen keine schwerwiegenden Problemlagen auf. Diese Ergebnisse entsprechen der Zielgruppendefinition von c`monAPP, nämlich lehrstellensuchende Jugendliche, die jobready sind. Jugendliche, bei denen sich im Laufe des Screening-Verfahrens Hinweise auf solche Probleme zeigen, die im Vorfeld einer beruflichen Ausbildung gelöst werden sollten, um einem möglichen Ausbildungsabbruch vorzubeugen, können entsprechend der Zielgruppendefinition nicht ins Case Management übernommen werden.

Unterstützungsbedarf zeigt sich bei den Case Management TeilnehmerInnen insbesondere in Bezug auf sprachliche Kompetenzen.

35% der TeilnehmerInnen haben ausreichende Schreibkenntnisse, um ein Bewerbungsschreiben zu verfassen

Wie die folgende Tabelle zeigt, schätzen die Case ManagerInnen nahezu die Hälfte der TeilnehmerInnen mit deutscher Muttersprache so ein, dass sie einen Bewerbungsbrief ohne Unterstützung schreiben können. Rund die andere Hälfte dieser Untergruppe bräuchte Unterstützung beim Erstellen eines Bewerbungsbriefes und lediglich vereinzelte TeilnehmerInnen mit deutscher Muttersprache würden nach Einschätzung der Case ManagerInnen auch mit Unterstützung kein Bewerbungsschreiben verfassen können.

Im Unterschied dazu verorten die Case ManagerInnen bei etwas mehr als einem Viertel der TeilnehmerInnen mit einer anderen Muttersprache als Deutsch keinerlei Unterstützungsbedarf. Zwei Drittel dieser Untergruppe werden so eingestuft, dass sie nur mit Unterstützung einen Bewerbungsbrief schreiben könnten und bei 5% würde auch die Unterstützung nichts nützen.

Hinsichtlich der mündlichen Ausdrucksfähigkeit zeigen sich kaum nennenswerte Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen mit und ohne deutsche Muttersprache.

In Bezug auf die EDV-Kompetenzen stuften die Case ManagerInnen bei insgesamt 14% der TeilnehmerInnen diese als nicht ausreichend für eine elektronische Bewerbung ein, der Anteil unter TeilnehmerInnen mit nicht-deutscher Muttersprache ist ein wenig höher (16%).

Tabelle 6: Unterstützungsbedarfe der TeilnehmerInnen hinsichtlich schriftlicher und mündlicher Ausdrucksfähigkeit sowie EDV-Kompetenzen differenziert nach Muttersprache

		Muttersprache Deutsch		Andere Muttersprache		Gesamt	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Schreibkenntnisse in Deutsch	kann ohne Unterstützung Bewerbungsbrief schreiben	107	48%	113	28%	220	35%
	kann mit Unterstützung Bewerbungsbrief schreiben	109	49%	265	66%	374	60%
	kann auch mit Unterstützung keinen Bewerbungsbrief schreiben	6	3%	21	5%	27	4%
	Gesamt	**222**	**100%**	**399**	**100%**	**621**	**100%**
Mündlicher Ausdruck in Deutsch	kann sich sprachlich ausdrücken	213	96%	364	91%	577	93%
	hat eingeschränkte Sprachkenntnisse	8	4%	35	9%	43	7%
	Gesamt	**221**	**100%**	**399**	**100%**	**620**	**100%**
EDV-Kenntnisse	ausreichende EDV-Kenntnisse für elektronische Bewerbung	199	90%	335	84%	534	86%
	EDV-Kenntnisse reichen nicht aus für elektronische Bewerbung	22	10%	62	16%	84	14%
	Gesamt	**221**	**100%**	**397**	**100%**	**618**	**100%**

Quelle: Dokumentation der Ausgangslagen, n=626

TeilnehmerInnen sind beruflich gut orientiert, die Arbeitsmarktsituation stellt das größte Hindernis dar

In Bezug auf die beruflichen Vorstellungen stuften die Case ManagerInnen 82% der TeilnehmerInnen als realistisch ein, die restlichen 18% hätten zwar noch unklare, offene Berufswünsche, sind aber grundsätzlich positiv gegenüber einer Berufsausbildung eingestellt. Insbesondere hier gilt es wieder zu bedenken, dass in manchen Fällen Ersteinstufungen am Ende des Beratungsprozesses korrigiert wurden und sich daher ein etwas beschönigtes Bild zeigt.

Auffallend ist, dass die Case ManagerInnen bei 83% der TeilnehmerInnen meinten, die Situation am Arbeitsmarkt blockiere die Umsetzung der jeweiligen beruflichen Vorstellungen. Bei einem Fünftel der TeilnehmerInnen sahen die Case ManagerInnen keine Entsprechung zwischen vorhandenen Qualifikationen und Fertigkeiten der TeilnehmerInnen und den spezifischen Anforderungen des gewünschten Berufsfeldes. In je 5% der Fälle verhindert nach Ansicht der Case ManagerInnen entweder die Angst vor dem Scheitern bzw. eine generelle Perspektivenlosigkeit den Antritt einer Berufsausbildung oder es stehen für diese Jugendlichen Freizeitaktivitäten im Vordergrund. Vereinzelt führten die Case ManagerInnen noch andere Gründe für das Nicht-Realisieren der Berufswünsche an, wie beispielsweise eine vordergründig hohe Problembelastung (n=17) oder ein genereller Widerstand gegen gesellschaftliche Werte und Normen (n=19).

Notwendige Interventionen, die in Bezug auf die Realisierung des Berufswunsches gesehen werden, sind insbesondere Motivationsförderung und Empowerment. Für 36% der TeilnehmerInnen würden dies die Case ManagerInnen als sinnvoll erachten. Bei etwas mehr als einem Viertel der TeilnehmerInnen (28%) sehen die Case ManagerInnen den Bedarf einer Intervention im Bereich Berufsorientierung.

In Bezug auf ihre Erfolgserwartung sind sich 58% der TeilnehmerInnen von c'mon^{APP} ganz sicher, dass die Betreuung durch die Case ManagerInnen eine Hilfe für ihre Zukunft darstellt, 37% stimmten dieser Frage eher zu, lediglich 5% zeigten sich nicht so sicher und nur in drei Fällen wurde das Case Management ganz sicher als keine Unterstützung erlebt.

Fasst man die im Vordergrund stehenden Probleme nach Einschätzung der Case ManagerInnen zusammen, so werden für drei Viertel der TeilnehmerInnen (74%) keine Probleme gesehen, die den Antritt einer Lehrausbildung verhindern könnten. Zu bedenken gilt es jedoch, wie bereits erwähnt, dass die Case ManagerInnen in manchen Fällen die dokumentierten Ausgangslagen nach Beendigung der Case Management Beratung korrigiert haben. Bei 11% wird die fehlende Berufspraxis, die Lehrbetriebe offenbar bei lehrstellensuchenden Jugendlichen bereits voraussetzen, als Problem angeführt.

5. C'MON^{APP} AUS SICHT DER JUGENDLICHEN

Eine Analyse der Akzeptanz des neuen Angebotes durch die Zielgruppe stellte neben der Erhebung der Zufriedenheit der Jugendlichen mit der Betreuung durch die Case ManagerInnen, einen wesentlichen Bestandteil der Evaluation dar. Im folgenden Kapitel werden einerseits die Erwartungen der Zielgruppe im Vorfeld der Betreuung und andererseits ihre tatsächlichen Erfahrungen mit dem neuen Unterstützungsangebot und der Betreuung durch die Case ManagerInnen dargestellt.

5.1. Erwartungen der Jugendlichen – Ergebnisse der Befragung von Jugendlichen im Erstgespräch mit Case ManagerInnen von c`mon^{APP}

Die potenziellen TeilnehmerInnen von c`mon^{APP} wurden in den Erstgesprächen mit den Case ManagerInnen anhand eines standardisierten Fragebogens zu ihren Erwartungen an das neue Unterstützungsangebot befragt.

Die Befragung fand laufend statt, es gab jedoch im Wesentlichen vier Befragungswellen, die entsprechend der stattgefundenen Zielgruppenerweiterung, wie bereits vorne dargestellt, potenzielle TeilnehmerInnen mit unterschiedlichen Zugängen zu c`mon^{APP} umfassten:

- TeilnehmerInnen der Februarlehrgänge der ÜBA 2011[70]
- TeilnehmerInnen der BoCo-Maßnahmen von August 2011
- SeptemberteilnehmerInnen der ÜBA 2011, die sich für das Vermittlungsorientierte Case Management interessierten
- TeilnehmerInnen aus den BoCo-Maßnahmen von Jänner 2012 und TeilnehmerInnen der Februarlehrgänge der ÜBA 2012

Dazwischen wurden insbesondere jene Jugendlichen erfasst, die direkt vom AMS an c`mon^{APP} verwiesen wurden.

Das eingesetzte Frageinstrument wurde im Laufe der Evaluierung im Hinblick auf die Zielgruppenerweiterung adaptiert. So wurde in der ersten Befragungswelle ein Frageleitfaden mit offenen Fragen eingesetzt, während für die folgenden Befragungswellen auf Basis der ersten Auswertungsergebnisse[71] ein Fragebogen mit geschlossenen Antwortkategorien entwickelt wurde.

Befragung der FebruarteilnehmerInnen der ÜBA-Lehrgänge

In der ersten Befragungswelle wurden jene ÜBA-TeilnehmerInnen, die im Februar 2011 neu in einen ÜBA-Lehrgang eingetreten waren und das Erstgespräch bei c`mon$^{APP}$ auch wahrgenommen haben, erfasst. Da diese Erstgespräche für die FebruarteilnehmerInnen verpflichtend waren, standen u.a. auch die Vor- und Nachteile, die die Jugendlichen durch ihre Teilnahme an c`mon^{APP} erwarteten, im Fokus. Weiters wurden die Jugendlichen nach ihren bisherigen Anstrengungen in der Lehrstellensuche gefragt und welche Unterstützungsangebote aus ihrer Sicht förderlich wären.

[70] Für diese Untergruppe war das Erstgespräch verpflichtend, die Teilnahme am Vermittlungsorientierten Case Management jedoch ein freiwilliges Zusatzangebot zur ÜBA.

[71] vgl. Friedl-Schafferhans, Michaela, Hausegger, Trude, Reidl, Christine (2011): Erste Annäherung an eine Kontrastierung von TeilnehmerInnen und NichtteilnehmerInnen von c`mon^{APP}

Befragung der Jugendlichen, die aus den BoCo Maßnahmen zugewiesen wurden

Die zweite Befragungswelle fokussierte auf TeilnehmerInnen aus den BoCo-Maßnahmen vom August 2011 bzw. befanden sich darunter auch interessierte Jugendliche, die direkt vom AMS weiterverwiesen wurden. Der bisher eingesetzte Frageleitfaden wurde durch den neu konzipierten Fragebogen ersetzt. Die Frage nach möglichen Nachteilen einer Teilnahme an c`mon$^{APP}$ wurde zur Gänze gestrichen, da die Jugendlichen sich nun anders als bei der ersten Befragungswelle freiwillig zum Erstgespräch entschieden. Stattdessen wurde nach den Gründen gefragt, die aus Sicht der Jugendlichen für eine Betreuung bei c`mon^{APP} sprechen könnten.

Befragung der ÜBA-TeilnehmerInnen vom September 2011 und Februar 2012

Die dritte und vierte Befragungswelle erfassten schwerpunktmäßig die neu eingetretenen ÜBA-TeilnehmerInnen (Septemberlehrgänge 2011, Februarlehrgänge 2012), die Interesse an einer Case Management Beratung signalisierten und ein Erstgespräch bei c`mon$^{APP}$ absolvierten. Weiters wurden jene Jugendlichen berücksichtigt, die über ihre AMS-BeraterInnen zum Erstgespräch bei c`mon^{APP} gekommen waren. Der Fragebogen wurde zu diesem Zeitpunkt nicht mehr verändert.

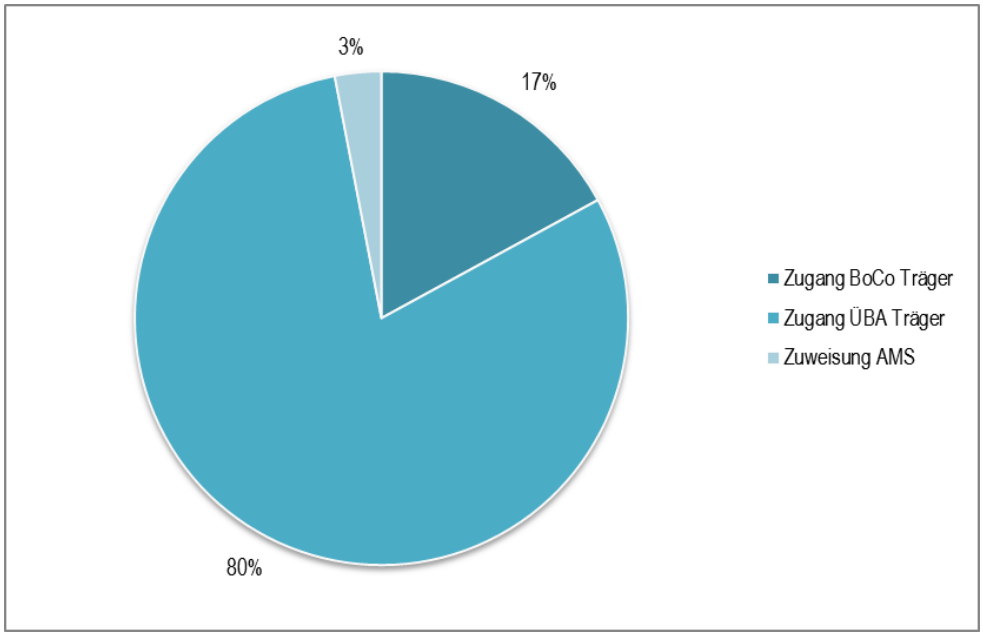
5.1.1. Beschreibung der Datenbasis

Die Datenbasis umfasst 989 Jugendliche, die im Zeitraum Februar 2011 bis Mai 2012 in den Erstgesprächen mit den Case ManagerInnen befragt wurden.

Die Mehrheit der Befragten sind ÜBA-TeilnehmerInnen

Wie in der folgenden Abbildung ersichtlich, verteilten sich die befragten Jugendlichen bei den vier Befragungsdurchgängen je nach ihrem Zugang zum Betreuungsangebot von c`mon^{APP}. Die größte Gruppe der Befragten (80%) sind ÜBA-TeilnehmerInnen, weitere 17% sind BoCo-TeilnehmerInnen, die restlichen Befragten (3%) wurden vom AMS zugewiesen.

Abbildung 2: Verteilung der Befragten nach Zugang



Basis: File „Fragebogen Erstgespräch c`mon^{APP}, N=989

5.1.2. Soziodemografische Merkmale der befragten Jugendlichen

Im Folgenden werden die Befragten nach bestimmten soziodemografischen Merkmalen, wie Geschlecht, Alter oder Lehrberufe dargestellt.

Die Mehrheit der Befragten sind Burschen

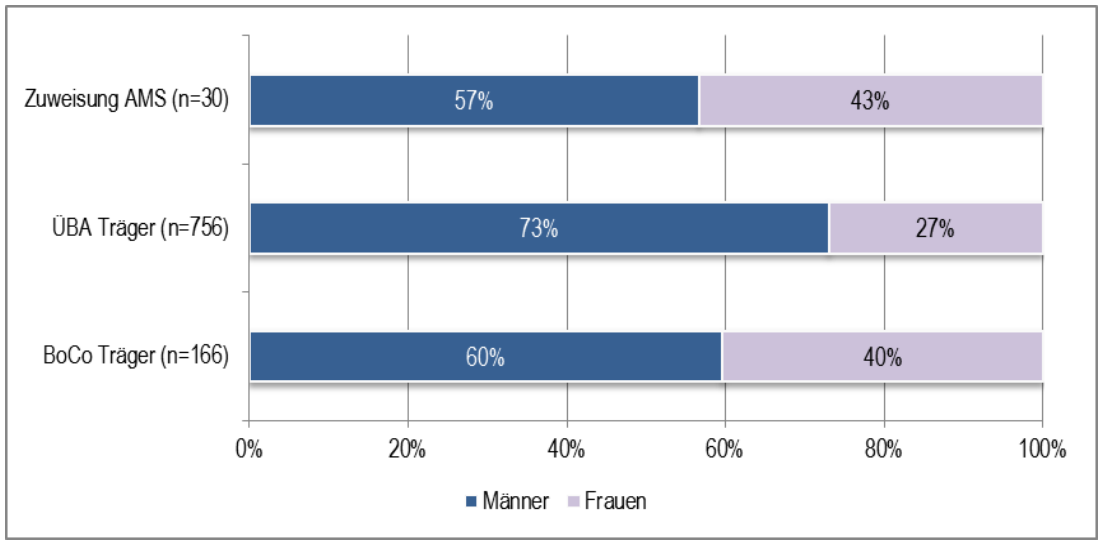
Es nahmen deutlich mehr Burschen am Erstgespräch bei c`mon^{APP} teil. 29% der Befragten sind weiblich, 68% sind männlich, bei den restlichen Befragten wurde keine Angabe gemacht.

Betrachtet man das Geschlechterverhältnis der Befragten nach ihrem Zugang zu c`mon^{APP}, so entsprach dies bei den ÜBA-TeilnehmerInnen einer Relation von drei Viertel Burschen zu einem Viertel Mädchen. Dieses Verhältnis spiegelt auch das Geschlechterverhältnis der TeilnehmerInnen in der ÜBA wieder. So lag der Mädchenanteil in den Jahren 2008 bis 2011 im Modell ÜBA 1 österreichweit bei einem Drittel, im Modell ÜBA 2 deutlich höher bei etwas mehr als der Hälfte (55%).[72].

Bei den befragten BoCo-TeilnehmerInnen lag der Mädchenanteil hingegen etwas höher bei 40%, der Anteil der Burschen bei 60%.

Von den Jugendlichen, die vermittelt über das AMS ein Erstgespräch bei c`mon^{APP} führten, waren 43% Mädchen und 57% Burschen.

Abbildung 3: Verteilung der Befragten nach Zugang und Geschlecht



Basis: File „Fragebogen Erstgespräch c`mon^{APP}, N=989

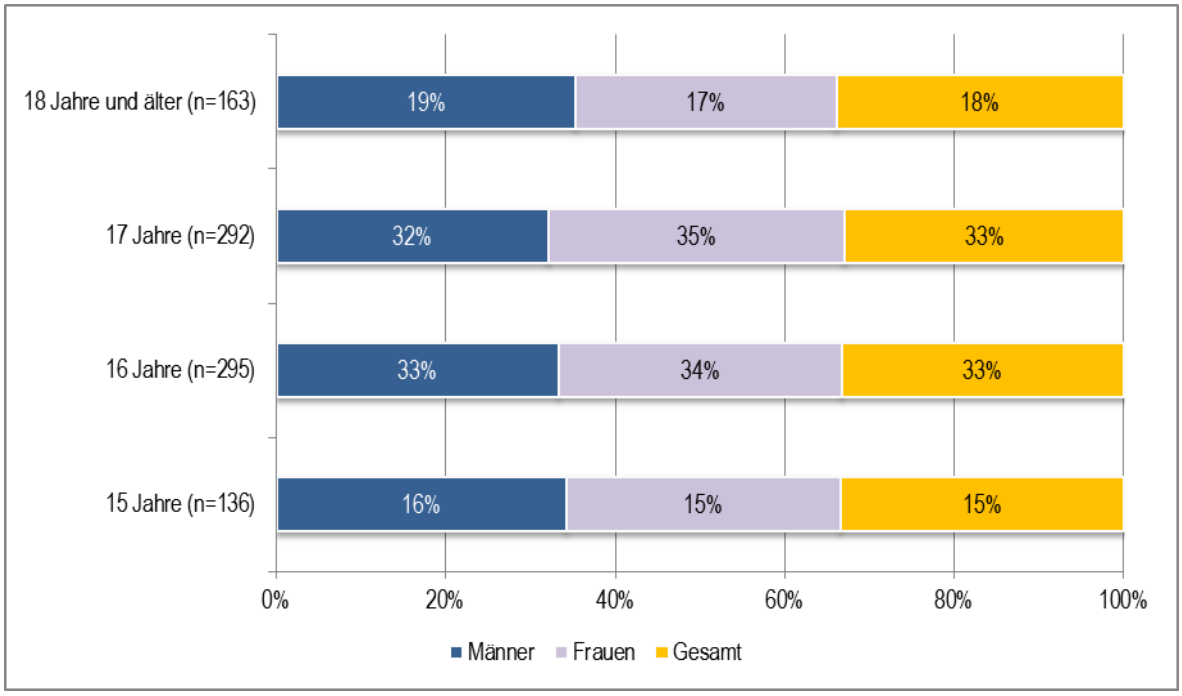
Zwei Drittel der Befragten sind zwischen 16 und 17 Jahren

Ein Drittel der befragten potenziellen TeilnehmerInnen von c`mon^{APP} sind 16 Jahre alt, ein Drittel 17 Jahre alt. Das entspricht dem durchschnittlichen Alter, in dem Jugendliche in Österreich mit einer beruflichen Ausbildung beginnen. Dementsprechend sind auch nur 15% der Befragten 15 Jahre alt. Die Gruppe der ältesten unter den Befragten, 18-Jährige und älter, macht nicht ganz ein Fünftel (18%) aus.

[72] Vgl. Bergmann, Nadja, et.al.: Evaluierung der Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich. Hrsg. im Auftrag des BMASK, Wien 2011, S. 33

Setzt man die Geschlechterverteilung in Verhältnis zum Alter, so zeigen sich keine wesentlichen Auffälligkeiten, etwas weniger Mädchen gehören der Altersgruppe 18 Jahre und älter an.

Abbildung 4: Geschlecht und Altersverteilung der Befragten



Basis: File „Fragebogen Erstgespräch c`mon^{APP}, N=989

Verteilung der Befragten je nach zuständigem Maßnahmenträger spiegelt Marktstellung der Organisationen wieder

Die BoCo-Maßnahmen und die ÜBA-Lehrgänge werden in Wien teilweise von denselben Trägerorganisationen umgesetzt. Für die ÜBA-Lehrgänge wurden Bietergemeinschaften eingerichtet, um bestmöglich Ressourcen, wie beispielsweise sozialpädagogisches Betreuungspersonal, zu nutzen.

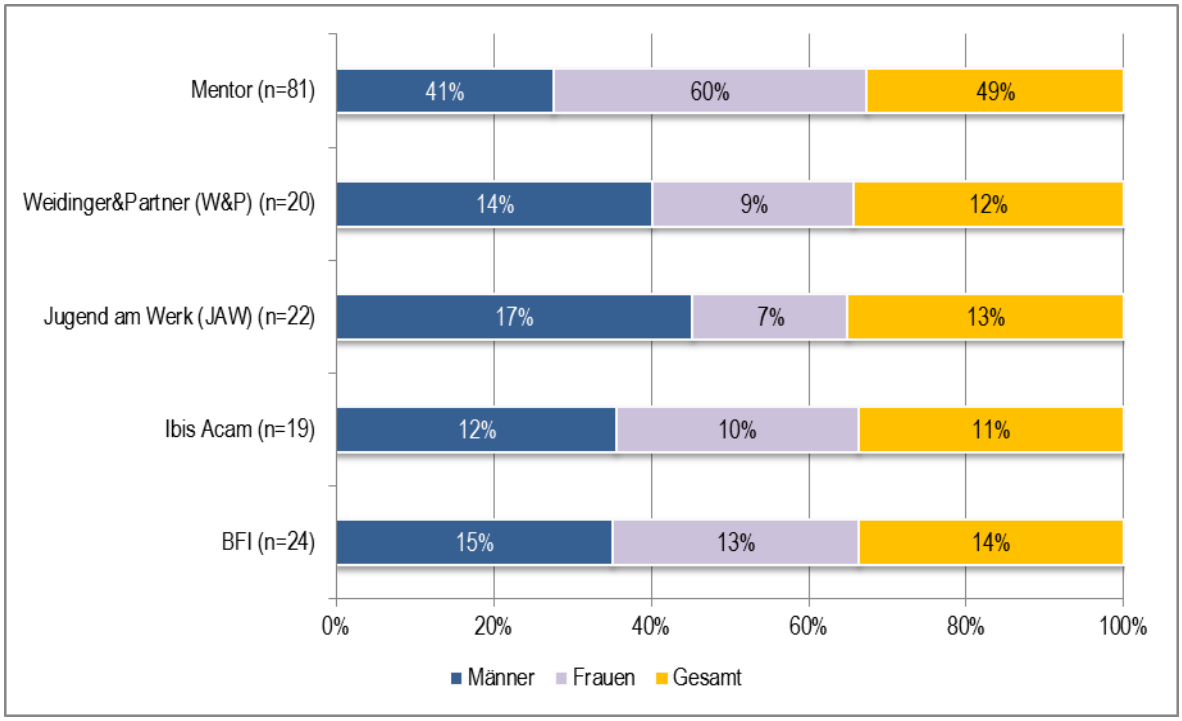
Wie die folgenden beiden Abbildungen zeigen, haben die Hälfte der Befragten, die aus einer BoCo-Maßnahme kamen, diese bei Mentor GmbH besucht, die restlichen Befragten verteilen sich zu gleichen Teilen auf die übrigen vier Trägereinrichtungen.

Die Mehrheit der Befragten – nämlich ein Viertel - die aus einem ÜBA-Lehrgang zum Erstgespräch bei c`mon^{APP} kamen, absolvierten zum Erhebungszeitpunkt ihre berufliche Ausbildung beim BFI, 15% besuchten einen ÜBA-Lehrgang bei Jugend am Werk (JAW), 12% bei Weidinger&Partner, 7% bei Murad&Murad. Die genannten Trägerorganisationen gehören zu den größeren Ausbildungsanbietern in der ÜBA, wie auch in einer aktuellen AMS-Studie zur Lehrausbildung dargestellt.[73].

[73] Vgl. Gregoritsch, Petra, et.al. (2011), S. 56 – Laut dieser Studie absolvieren österreichweit 57% der ÜBA-TeilnehmerInnen ihre Lehrausbildung bei WIFI und bfi, jeweils mehr als ein Zehntel bei Jugend am Werk sowie ibis acam und 6% bei Weidinger&Partner.

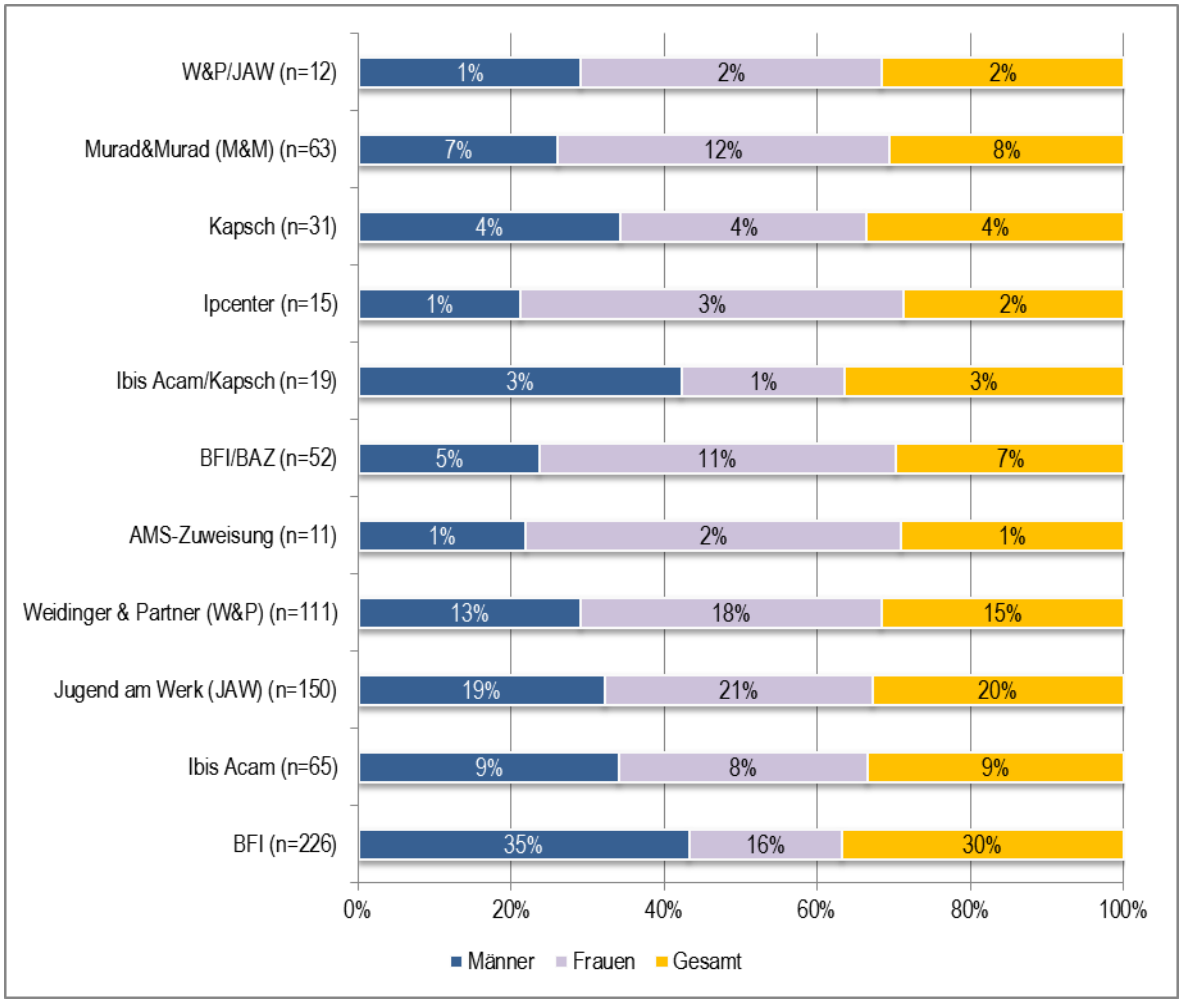
Anzumerken ist hier, dass sich die Zuordnung zu den Trägerorganisationen ausschließlich auf die Angaben der befragten Jugendlichen stützt. Da es aber aufgrund des Konstruktes der Bietergemeinschaften möglich ist, dass Jugendliche ihren Lehrvertrag mit einer Trägerorganisation abschließen, aber einer anderen Trägerorganisation die fachliche Ausbildung obliegt, kann die Zuordnung, die von den Jugendlichen vorgenommen wurde, von der tatsächlichen Zugehörigkeit laut AMS-Daten abweichen.

Abbildung 5: Verteilung der Befragten mit Zugang aus der BoCo nach Trägerorganisation



Basis: File „Fragebogen Erstgespräch c`mon^{APP}, N=989

Abbildung 6: Verteilung der Befragten mit Zugang aus der ÜBA nach Trägerorganisation



Basis: File „Fragebogen Erstgespräch c`mon^{APP}, N=989

Ein Großteil der befragten Jugendlichen interessiert sich für den Metallbereich bzw. Elektrotechnik

Die Jugendlichen haben in Wien die Möglichkeit in 33 verschiedenen Lehrberufen[74], gegliedert nach sieben unterschiedlichen Berufsobergruppen[75] in den ÜBA-Lehrgängen ausgebildet zu werden.

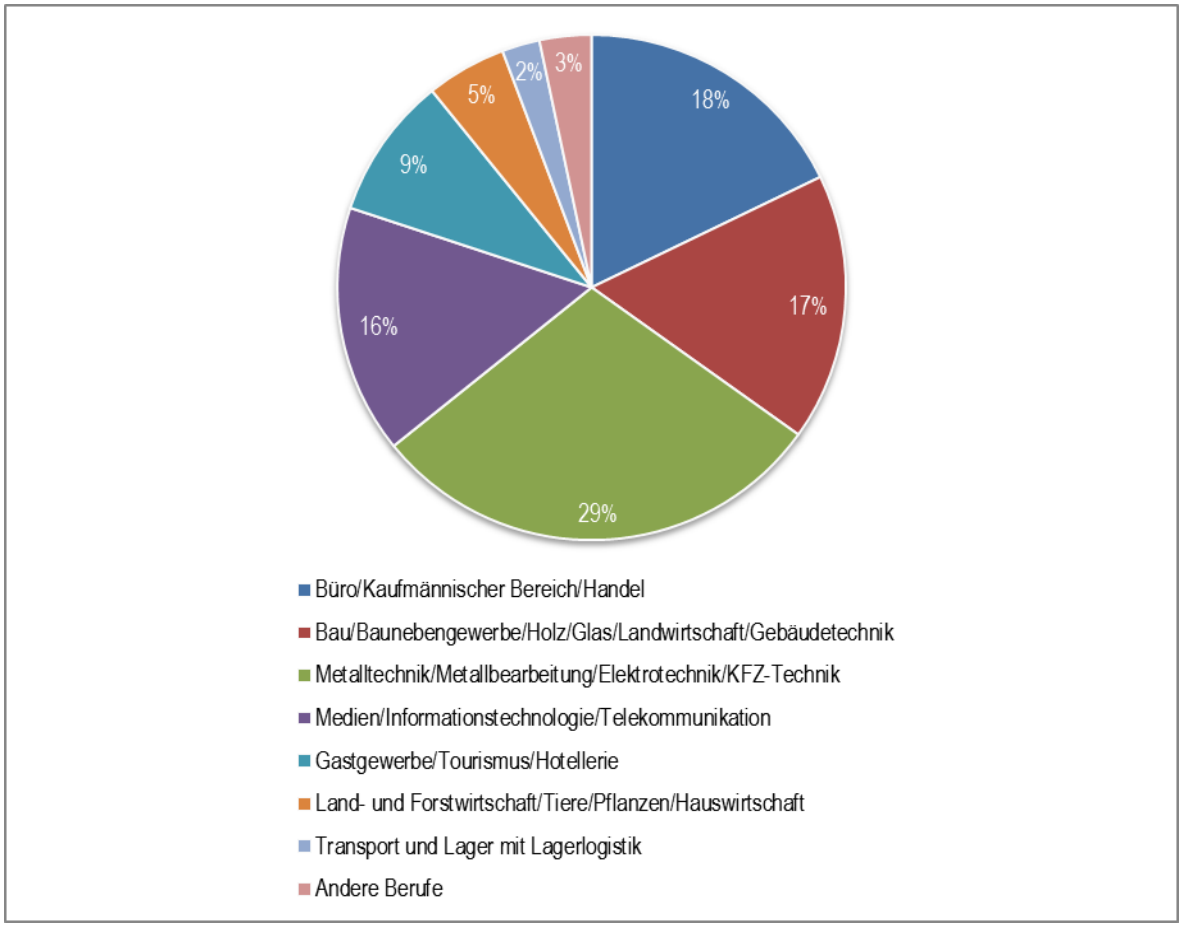
Im Rahmen der Befragung wurden die Jugendlichen, wenn sie aus einem ÜBA-Lehrgang kamen, auch nach ihrem aktuellen Lehrberuf gefragt, die restlichen Befragten nach ihrem Wunschlehrberuf. 12% der Befragten haben hier keine konkrete Aussage gemacht. Von den restlichen Befragten absolvieren oder interessieren[76] sich 29% für eine berufliche Ausbildung im Bereich Metall/Elektro, 18% sind den Berufsfeldern Büro und Handel, 17% dem Baubereich und 16% dem Medienbereich zuzurechnen. 8% erlernen im Bereich Gastgewerbe/Hotellerie einen Lehrberuf bzw. interessieren sich dafür.

[74] Das entspricht dem Stand der möglichen Lehrberufe in den Septemberlehrgängen 2011. Die Lehrberufe werden für jeden Lehrgangsstart im Regionalbeirat für Jugendliche festgelegt. Basis für diese Entscheidung bilden die jeweiligen regionalen wirtschaftlichen Erfordernisse, arbeitsmarktpolitische Überlegungen, wie beispielsweise nichttraditionelle Berufe für Mädchen bereitzustellen, sowie mögliche Interessen, Potenziale, Kenntnisse und Fähigkeiten der Jugendlichen.

[75] Diese Berufsobergruppen sind Metall/Elektro- und KFZ-Technik, Bau/Baunebengewerbe/Holz/Glas/Gebäudetechnik, Gastgewerbe/Tourismus/Hotellerie, Büro/kaufmännischer Bereich/Handel, Medien/Informationstechnologie/Telekommunikation, Land- und Forstwirtschaft sowie Transport/Lager/Logistik.

[76] Bei den befragten ÜBA-TeilnehmerInnen entspricht der Lehrberuf dem aktuellen Ausbildungsberuf. Bei den befragten BoCo-TeilnehmerInnen bzw. den Befragten, die vom AMS zu c`mon^{APP} verwiesen wurden, entspricht der Lehrberuf ihrem Berufswunsch.

Abbildung 7: Verteilung der Befragten nach Berufsobergruppen

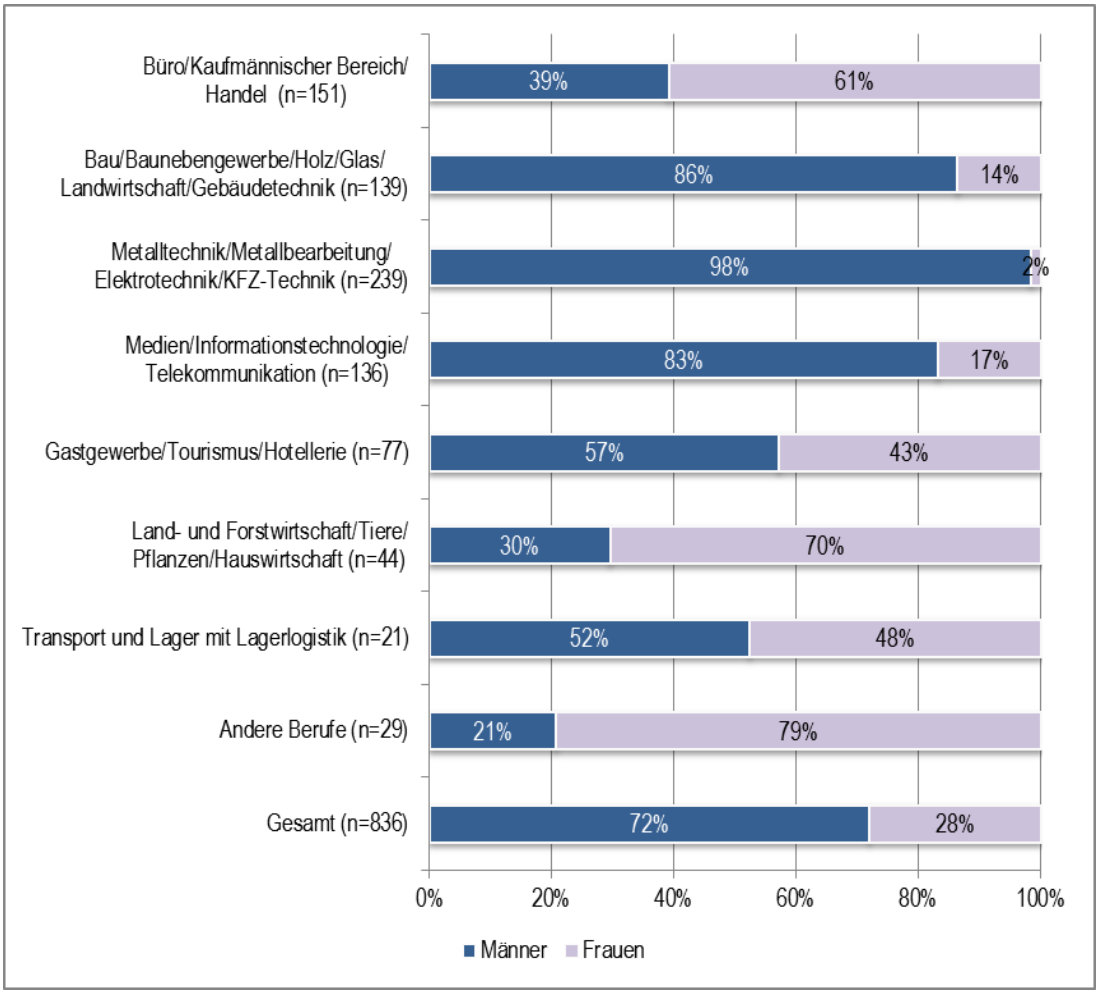


Basis: File „Fragebogen Erstgespräch c`mon^{APP}, n=867

Geschlechtstypische Verteilung der Befragten nach Berufsbereichen

Betrachtet man diese Zuordnung der im Erstgespräch von c`mon^{APP} befragten Jugendlichen zu einzelnen Berufsobergruppen nach Geschlecht, zeigt sich eine typische Verteilung. 60% der Befragten, die eine ÜBA-Ausbildung im Bereich Büro/Handel absolvieren bzw. sich dafür interessieren, sind Mädchen, im Bereich Landwirtschaft/Gartengestaltung sogar 70%. Anders ist es in den technischen Berufsbereichen, nahezu 100% der Befragten, die einen Beruf im Bereich Metall/Elektro erlernen oder sich dafür interessieren, sind Burschen. Hohe Burschenanteile unter den Befragten finden sich auch beim Baubereich (86%) und beim Bereich Medien/Informationstechnologie (83%).

Abbildung 8: Verteilung der Befragten nach Berufsobergruppen und Geschlecht



Basis: File „Fragebogen Erstgespräch c`mon[APP], n=836

Unter der Kategorie „Andere Berufe“ sind jene Berufswünsche zusammengefasst, die nicht in den ÜBA-Lehrgängen als mögliche Ausbildungsberufe angeboten werden. Häufiger genannt wurden hier die Lehrberufe „Pharmazeutisch Kaufmännische AssistentIn“ (17 Nennungen) sowie „ZahnarztassistentIn“ (9 Nennungen). Vereinzelt angeführt wurden „TierpflegerIn“, „BuchhalterIn“, „Bankkaufmann/-frau“, „KosmetikerIn“, „FrisörIn“, „DrogistIn“, „SchlosserIn“ oder „PolizistIn“.

Rund ein Zehntel, bei den Mädchen fast ein Viertel erlernt nicht den Wunschberuf

Bei den letzten beiden Befragungswellen rückte bei den Befragten, die eine ÜBA-Ausbildung absolvierten, die Frage nach der Übereinstimmung zwischen aktuellem Lehrberuf und dem eigentlichen Wunschberuf stärker in den Fokus.

Bei immerhin zwei Drittel der Befragten, die diese Frage beantworteten[77], entspricht ihr Lehrberuf dem Wunschberuf.

[77] Da diese Frage erst in den letzten beiden Befragungswellen eingesetzt wurde, beziehen sich diese Angaben auf n=558 Befragte. Davon haben 137 Befragte (25%) keine Antwort gegeben.

Aber rund ein Zehntel (9%) gibt explizit an, dass keine Übereinstimmung besteht. Interessant ist, dass von einigen dieser Befragten als Wunschberufe Lehrberufe genannt werden, die in den ÜBA-Lehrgängen ausgebildet werden, daher durchaus realisiert werden könnten. Beispielsweise meinten einige ÜBA 1-TeilnehmerInnen, die eine Ausbildung zum/r MalerIn/AnstreicherIn machten, dass ihr Wunschberuf KFZ-TechnikerIn sei. Dies kann ein Hinweis darauf sein, wie auch in den ExpertInneninterviews teilweise bestätigt wurde, dass entweder die Anforderungen des Wunschberufes nicht mit den Voraussetzungen des/der Befragten übereinstimmen oder dass in den jeweiligen gewünschten ÜBA-Lehrgängen aufgrund der großen Nachfrage keine Plätze mehr frei waren.

Betrachtet man diese Frage geschlechtsspezifisch, so liegt der Anteil der Mädchen, die angeben, dass ihr aktueller Lehrberuf nicht ihrem Wunschberuf entspricht, nahezu bei einem Viertel (23%), bei den Burschen sind es lediglich 8%. Dieses Ergebnis ist insofern nicht erstaunlich als die oben genannten anderen Berufe, wie z.B. Pharmazeutisch Kaufmännische AssistentIn, zum großen Teil „typisch weiblichen" Berufswünschen entsprechen.

Ähnliche Ergebnisse zu Berufswünschen zeigten sich auch bei der Auswertung der Telefoninterviews mit ÜBA-TeilnehmerInnen (siehe Kap. 5.2.).

Verteilung der Befragten nach Lehrberufen sehr breit gestreut

Betrachtet man die Verteilung der in den Erstgesprächen von c`mon^{APP} befragten Jugendlichen nach den einzelnen Lehrberufen (siehe nachfolgende Tabelle), so ist diese relativ breit gestreut. Das Ausbildungsangebot in der ÜBA umfasst aktuell, wie bereits beschrieben, 33 mögliche Lehrberufe.

Auffallend ist die geschlechtstypische Verteilung von Mädchen und Burschen. So gibt es beispielsweise keine Mädchen in den Lehrberufen „MechatronikerIn", „MaurerIn" oder „Elektrotechnik–Installations- und Gebäudetechnik", während im Berufsfeld „FloristIn/BlumenbinderIn" ausschließlich Mädchen ausgebildet werden.

Weiters zeigt sich, dass im Verhältnis relativ viele Befragte mit dem Lehrberuf „Informationstechnologie–Technik" (6%) am Betreuungsangebot von c`mon^{APP} interessiert sind und sich Unterstützung beim Umstieg auf eine betriebliche Lehrstelle erhoffen. ExpertInnen von Ausbildungseinrichtungen, die im Rahmen der begleitenden Evaluation der ÜBA befragt wurden[78], sehen einen möglichen Grund darin, dass insbesondere in Wien Unternehmen im Bereich Medien- und Informationstechnologie nicht so häufig Lehrlinge ausbilden. Es sei, wie berichtet wurde, vielmehr üblich, branchenfremde SchulabgängerInnen, die sich informell spezifisches Know-how angeeignet haben, als QuereinsteigerInnen zu beschäftigen.

[78] Vgl. Friedl-Schafferhans, Michaela, Hausegger, Trude: Evaluation Überbetriebliche Berufsausbildung in Wien. Erster Zwischenbericht zur Startbefragung von VertreterInnen aller beteiligten Trägerorganisationen und des AMS Wien. 2011 (unveröffentlichter Bericht)

Tabelle 7: Verteilung der Befragten nach Lehrberufen[79] und Geschlecht (Häufigkeiten)

	Männer	Frauen	Gesamt
Allgemeiner Einzelhandel	19	22	41
Bürokauffrau/-mann	23	26	49
DrogistIn	1	14	15
Elektronik- Angewandte Elektronik	23	0	23
Elektrotechnik- Elektro- u. Gebäudetechnik	53	1	54
Garten- und Grünflächengestaltung- Landschaftsgärtnerei	13	11	24
Glasbautechnik, Schwerpunkt Glasbau	5	4	9
Großhandelskaufmann/-frau	11	8	19
Hotel- und GastgewerbeassistentIn	5	15	20
Informationstechnologie- Technik	57	4	61
Installations- und Gebäudebautechnik SKT	26	0	26
Karosseriebautechnik	14	0	14
Koch/Köchin	21	10	31
KommunikationstechnikerIn- EDV und Telekommunikation	38	2	40
Kraftfahrzeugtechnik	44	2	46
MalerIn und AnstreicherIn	29	6	35
Maschinenbautechnik	15	0	15
Maschinenfertigungstechnik	11	0	11
MaurerIn	49	0	49
Mechatronik	18	0	18
Medienfachmann/frau- Technik	13	14	27
Metallbearbeitung	23	1	24
Restaurantfachmann/-frau	18	8	26
Technische ZeichnerIn	19	8	27
Textilhandel	3	22	25
Tischlerei	18	1	19
Medienfachmann/-frau Marktkommunikation und Werbung	4	3	7
Elektronik – Informations- und Kommunikationstechnik	1	0	1
Einzelhandel – Elektro-, Elektronikberatung	2	0	2
SpenglerIn	3	0	3
MetalltechnikerIn- Stahlbautechnik	5	0	5
LagerlogistikerIn	11	10	21
FloristIn/BlumenbinderIn	0	20	20
Andere Berufe	6	23	29
Gesamt	**601**	**235**	**836**

Basis: File „Fragebogen Erstgespräch c`mon^{APP}, n=836

[79] Bei den befragten ÜBA-TeilnehmerInnen entspricht der Lehrberuf dem aktuellen Ausbildungsberuf. Bei den befragten BoCo-TeilnehmerInnen entspricht der Lehrberuf dem Berufswunsch. Soweit möglich wurden diese Berufswunsche zugeordnet. Die Übersicht bezieht sich auf die Angaben von 836 Befragten.

5.1.3. Bisherige Erfahrungen der Jugendlichen mit Lehrstellensuche

Die Jugendlichen wurden in den Erstgesprächen zu ihren bisherigen Erfahrungen mit der Lehrstellensuche befragt, d.h. welche Aktivitäten sie bereits gesetzt haben, um eine betriebliche Lehrstelle zu finden.

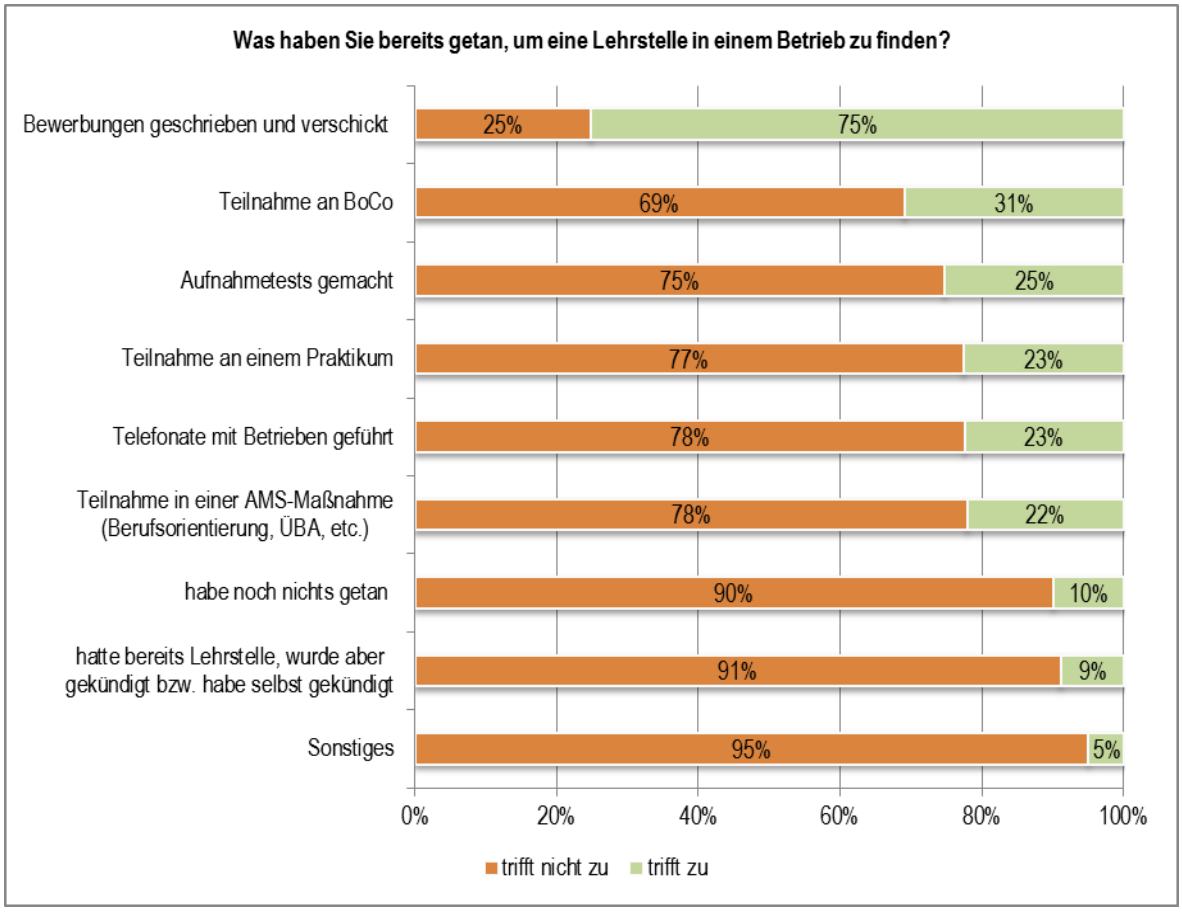
Drei Viertel der Befragten hat bereits Bewerbungen an Betriebe verschickt.

Nahezu ein Drittel (31%) gab in diesem Zusammenhang die Teilnahme an einer BoCo-Maßnahme an. Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass für manche Jugendliche nach Abschluss ihrer Schulausbildung die Angebote des AMS den „logischen Weg" zu einer beruflichen Ausbildung darstellen. In den bereits erwähnten Gesprächen mit ExpertInnen im Rahmen der Evaluation der ÜBA wurde dieses Thema auch diskutiert und befunden, dass viele Jugendliche sich bei der Lehrstellensuche auf die Aktivitäten des AMS verlassen.

Ein Viertel der Befragten hat an Aufnahmetests teilgenommen, jeweils rund ein Fünftel Telefonate mit Betrieben geführt, ein betriebliches Praktikum absolviert oder an einer AMS-Maßnahme teilgenommen.

Immerhin ein Zehntel der befragten Jugendlichen gab an „noch nichts" unternommen zu haben und nahezu ein Zehntel (9%) hatten bereits eine betriebliche Lehrstelle, wurden aber gekündigt bzw. haben selbst dieses Lehrverhältnis wieder beendet.

Abbildung 9: Bisherige Aktivitäten im Rahmen der Lehrstellensuche



Basis: File „Fragebogen Erstgespräch c`mon^{APP}, N=989

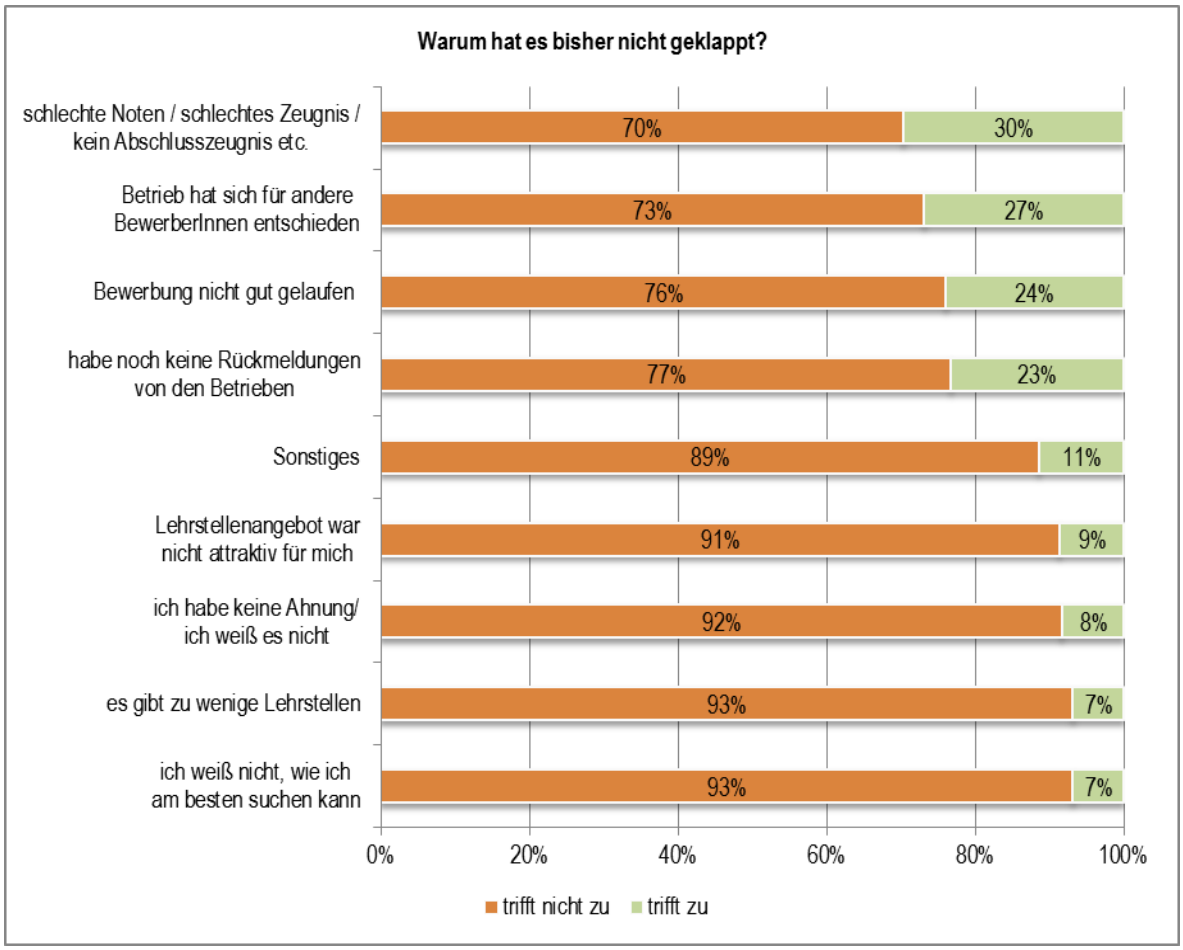
Die befragten Jugendlichen sahen unterschiedliche Gründe, warum ihre Bewerbungsaktivitäten bisher nicht zum Erfolg geführt haben.

Am häufigsten wurden schlechte Zeugnisse bzw. schlechte Noten angeführt (30%).

Für jeweils rund ein Viertel der Befragten war die Bewerbungssituation nicht optimal, hat der Betrieb noch keine Rückmeldung gegeben oder sich letztendlich für eine/n andere/n BewerberIn entschieden.

15% der Befragten meinten, dass es zu wenige offene Lehrstellen im gesuchten Berufsfeld gibt und 7% der befragten Jugendlichen zeigten sich orientierungslos in Bezug auf mögliche Suchwege.

Abbildung 10: Gründe für das Scheitern der bisherigen Bewerbungsaktivitäten



Basis: File „Fragebogen Erstgespräch c`mon^{APP}, N=989. Die Antwortkategorie „Lehrstellenangebot war nicht attraktiv für mich“ wurde im ersten Befragungsdurchgang nicht verwendet (n=558).

5.1.4. Gewünschte Unterstützungsangebote am Weg zur betrieblichen Lehrstelle

Jeweils rund die Hälfte der befragten Jugendlichen antworteten auf die Frage, was ihnen am meisten helfen würde, um eine Lehrstelle in einem Betrieb zu finden, dass sie Unterstützung bei der Suche nach einer passenden Lehrstelle benötigen würden oder ganz allgemein Unterstützung im Bewerbungsprozess.

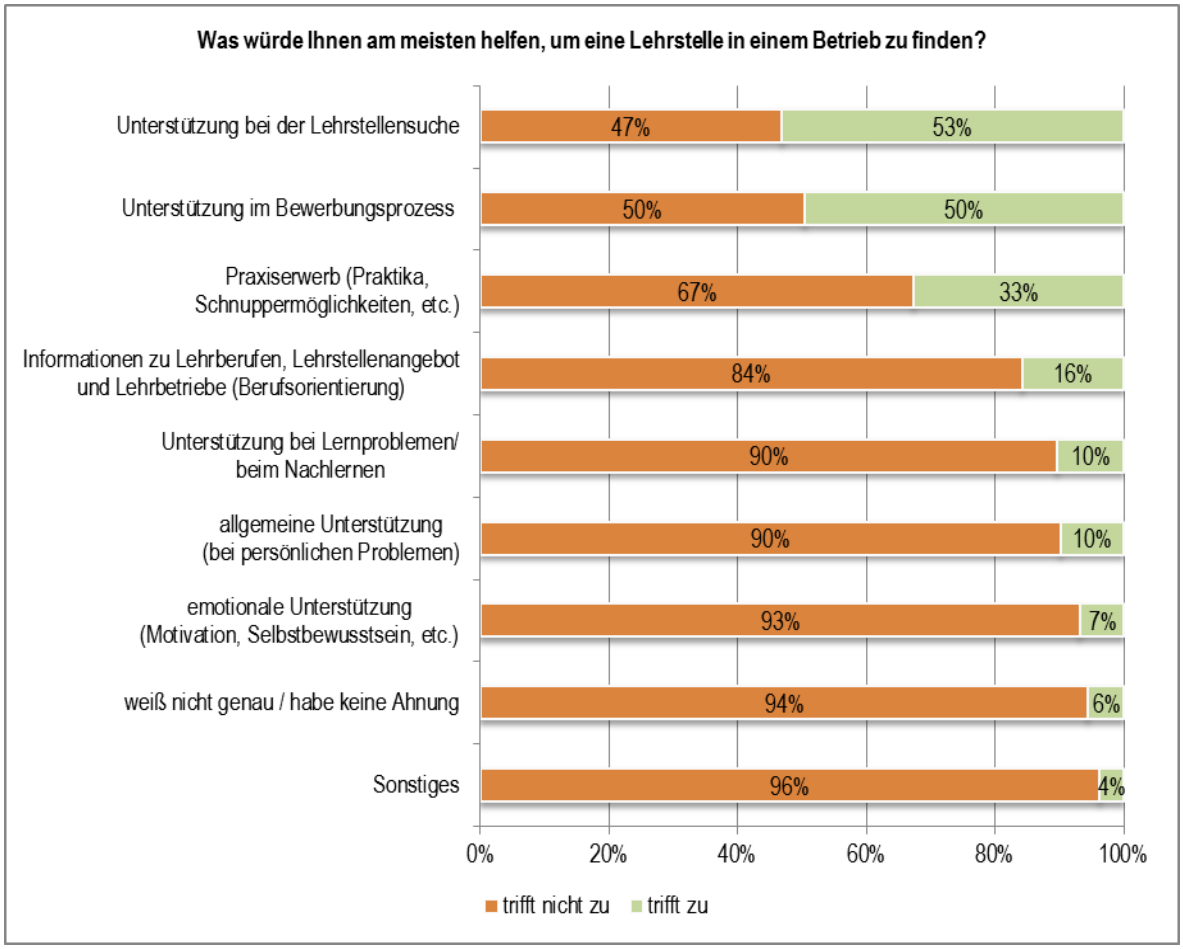
Ein Drittel sah in verstärkten Angeboten zum Praxiserwerb, beispielsweise durch Betriebspraktika oder Schnuppertage, ein hilfreiches Unterstützungsangebot auf dem Weg zu einer betrieblichen Lehrstelle.

16% der befragten Jugendlichen hätte gern mehr Informationen zu Lehrberufen, Lehrstellenangeboten bzw. Lehrbetrieben.

Weitere jeweils 10% wünschten sich zuerst die Unterstützung bei der Lösung persönlicher Probleme, um sich dann offensichtlich besser auf eine Lehrstellensuche konzentrieren zu können, oder meinten, dass Lernunterstützung für ihre Lehrstellensuche hilfreich wäre.

7% hätten gern mehr emotionale Unterstützung und 6% der Befragten gab explizit an, keine Idee zu haben, welche Unterstützungsleistungen bei der Lehrstellensuche für sie am hilfreichsten wären.

Abbildung 11: Hilfreiche Unterstützungsangebote bei der Lehrstellensuche



Basis: File „Fragebogen Erstgespräch c`mon^{APP}, N=989

5.1.5. Erwartungen an das Vermittlungsorientierte Case Management

Im ersten Befragungsdurchgang mit den FebruarteilnehmerInnen der ÜBA, für die das Erstgespräch bei c`mon$^{APP}$ verpflichtend war, wurde das Interesse am neuen Zusatzangebot des Vermittlungsorientierten Case Managements ausgelotet. Von den 431 Jugendlichen, die zu diesem Zeitpunkt befragt wurden, bekundeten 71% ihr Interesse an einer Betreuung bei c`mon^{APP}, 25% winkten gleich im Vorfeld ab.[80]

In den folgenden Befragungsdurchgängen wurde, wie bereits einleitend zur Datenbasis dargestellt, auf Wunsch der Case ManagerInnen die Frage nach dem Interesse an einer Teilnahme bei c`mon$^{APP}$ nicht mehr gestellt, da insbesondere jene Jugendlichen, die aus einer BoCo-Maßnahme oder dem AMS zu c`mon^{APP} kamen, ihre Entscheidung das Unterstützungsangebot anzunehmen, bereits getroffen haben und die Frage nur zu Verwirrung geführt hätte. Es wurde vielmehr darauf fokussiert, welche Gründe aus Sicht der Jugendlichen für eine Betreuung bei c`mon^{APP} sprechen würden.

Jugendliche erwarten sich von c`mon^{APP} Unterstützung bei der Lehrstellensuche

Drei Viertel der Befragten nannten die Unterstützung bei der Lehrstellensuche als relevanten Teilnahmegrund. 40% sahen auch die Unterstützung bei Bewerbungen als wichtigen Grund an.

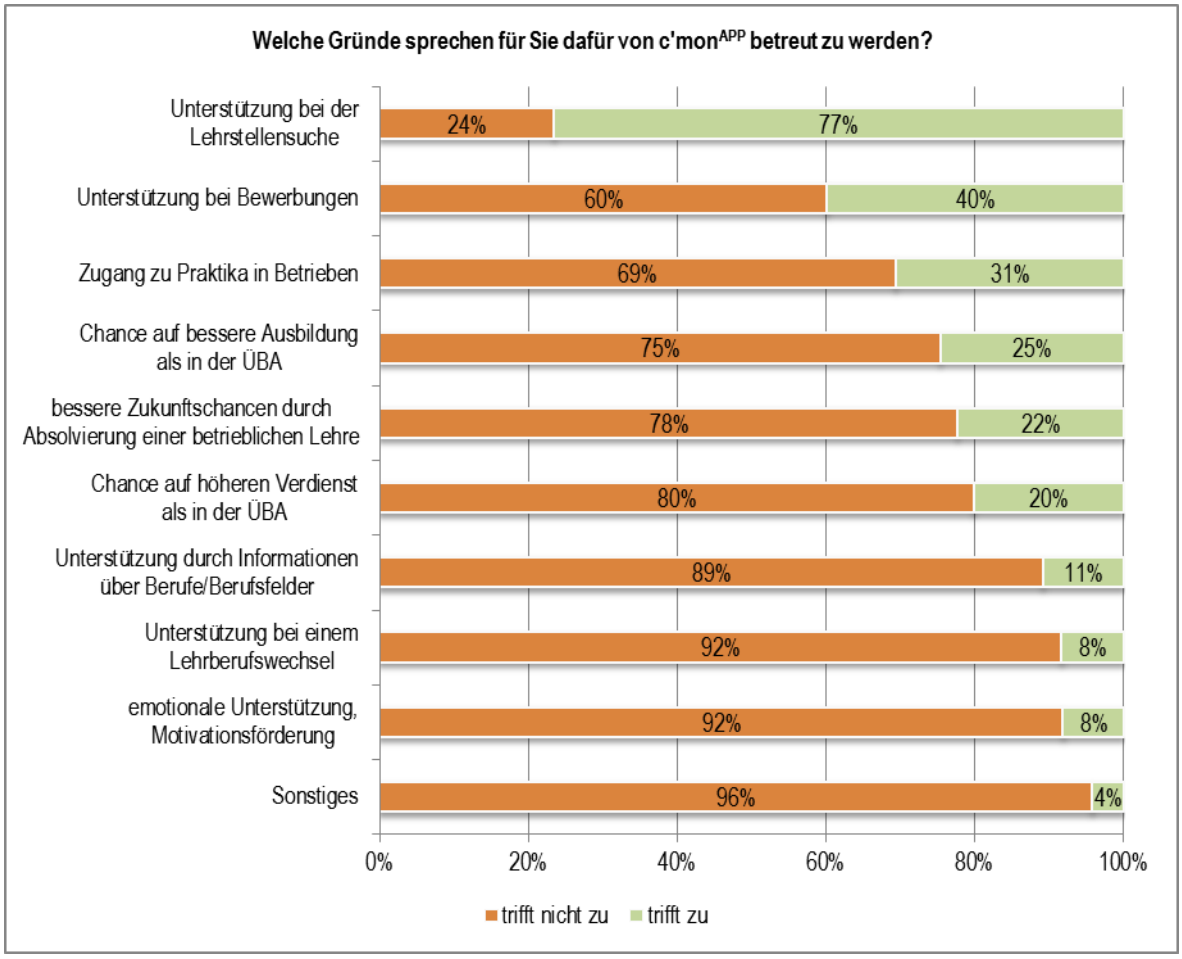
Rund 30% der Befragten erhofften sich durch das Vermittlungsorientierte Case Management einen besseren Zugang zu betrieblichen Praktika und jeweils ein Fünftel der Jugendlichen erwartete sich von der Absolvierung einer betrieblichen Lehre bessere Zukunftschancen als mit einem Lehrabschluss in der ÜBA oder erhoffte sich einen höheren Verdienst.

Rund ein Zehntel würde die Betreuung bei c`mon^{APP} in Anspruch nehmen, um besser über Berufe und Berufsfelder informiert zu werden oder emotionale Unterstützung bei der Lehrstellensuche zu erhalten

Eine Unterstützung beim Lehrberufswechsel war nur für 8% der befragten Jugendlichen ein relevanter Grund, um das Betreuungsangebot von c`mon^{APP} in Anspruch zu nehmen. Dieser geringe Anteil erscheint insofern auffällig, da ein unerwünschter Lehrberuf oftmals als Grund für einen gänzlichen Ausbildungsabbruch angeführt wird[81] und eine Begleitung der Jugendlichen hier einen nahtlosen Übergang in eine andere Lehrausbildung ermöglichen könnte. Die befragten Jugendlichen sahen jedoch den Wunsch nach einem Lehrberufswechsel nicht als wesentlichen Grund für eine intensivere Betreuung an.

[80] vgl. Friedl-Schafferhans, Michaela, Hausegger, Trude, Reidl, Christine (2011), S. 9
[81] Vgl. Lenger, Birgit et.al. (2010), S. 119f.

Abbildung 12: Gründe, die für eine Betreuung bei c`mon[APP] sprechen



Basis: File „Fragebogen Erstgespräch c`mon[APP], N=989. Die Antwortkategorie „Chance auf eine bessere Ausbildung als in der ÜBA" wurde im ersten Befragungsdurchgang nicht verwendet (n=558).

Betrachtet man die Gründe, die für eine Teilnahme am Vermittlungsorientierten Case Management sprechen, differenziert nach Geschlecht, so zeigt sich, dass Mädchen in einem höheren Ausmaß Bewerbungsunterstützung (44% im Vergleich zu 39%) und emotionale Unterstützung (11% im Vergleich zu 7%) erwarten als Burschen. Hingegen sind die Anteile der Burschen, die eine bessere Ausbildung erreichen wollen (27% im Vergleich zu 19%), einen höheren Verdienst erhalten möchten (23% im Vergleich zu 16%) und bessere Zukunftschancen erhoffen (24% im Vergleich zu 19%), höher.

Zugänge aus BoCo und AMS haben klares Ziel „betriebliche Lehre“, Zugänge aus der ÜBA sind weniger eindeutig

Differenziert nach Zugangsart[82] ins Vermittlungsorientierte Case Management zeigen sich gleichfalls einige Unterschiede:

- So erwarten sich 60% der lehrstellensuchenden Jugendlichen, die aus einer BoCo-Maßnahme direkt zu c`mon$^{APP}$ wechseln, und die Hälfte jener, die vom AMS weiterverwiesen werden, Unterstützung beim Bewerbungsprocedere, hingegen trifft dies nur auf ein Drittel der ÜBA-TeilnehmerInnen zu, die c`mon^{APP} als Zusatzangebot nützen.
- Es nennen auch weniger ÜBA-TeilnehmerInnen „Unterstützung bei der Lehrstellensuche“ bzw. „Zugang zu Praktika ermöglichen“ als Gründe für ihre Teilnahme bei c`mon^{APP}. Dies trifft eher für die anderen Untergruppen zu.
- Ebenso sehen nur 28% der ÜBA-TeilnehmerInnen in der Case Management Betreuung, die das Ziel verfolgt, einen betrieblichen Lehrplatz zu erhalten, die Chance auf eine bessere Ausbildung als in der ÜBA, während dies für 43% der Jugendlichen, die vom AMS zu c`mon^{APP} kommen, einen wichtigen Beweggrund darstellt.
- Noch deutlicher zeigt sich dieser Unterschied bei der Aussage, wieweit die befragten Jugendlichen sich bessere Zukunftschancen durch die Absolvierung einer betrieblichen Lehre im Unterschied zu einer Lehre in der ÜBA erhoffen. So trifft dies auf mehr als die Hälfte der Befragten mit AMS-Zugang zu, jedoch nur auf ein Fünftel der Befragten mit Zugang aus der ÜBA und auf rund ein Viertel mit Zugang aus einem BoCo-Kurs.

[82] Hinsichtlich der Anteile je Zugangsmöglichkeit siehe auch weiter vorne in diesem Kapitel: 80% ÜBA, 17% BoCo, 3% AMS.

5.2. Erfahrungen der Jugendlichen - Ergebnisse der telefonischen Befragung von TeilnehmerInnen von c'mon^{APP} und den ÜBA-Februarlehrgängen 2011

5.2.1. Beschreibung der Grundgesamtheit und der Stichprobe

Als Grundgesamtheit für die Telefonbefragung wurden die ÜBA-TeilnehmerInnenzahlen zum Stichtag 30.09.2011 herangezogen.

Beschreibung der Grundgesamtheit

An diesem Stichtag befanden sich 345 Jugendliche in einem im Februar 2011 gestarteten ÜBA-Lehrgang. Davon waren 324 TeilnehmerInnen in einer ÜBA 1-Ausbildung und 21 TeilnehmerInnen der ÜBA 2. Somit waren 263 der 608 möglichen Teilnahmeplätze der ÜBA zum betrachteten Stichtag unbesetzt.

Den 345 TeilnehmerInnen der ÜBA standen insgesamt 701 Eintritte gegenüber. 656 Jugendliche traten in eine Lehrwerkstätte des Modells ÜBA 1 ein, die restlichen 45 TeilnehmerInnen starteten ihre Ausbildung im ÜBA 2-Modell.

356 TeilnehmerInnen, die zwischen Februar und Ende September 2011 in eine ÜBA-Maßnahme eingetreten waren, haben diese zum Stichtag 30.09.2011 bereits wieder verlassen, darunter 312 TeilnehmerInnen des ÜBA 1 Modells und 44 TeilnehmerInnen des ÜBA 2-Modells.

Von diesen Austritten wechselten

- 89 TeilnehmerInnen in ein betriebliches Lehrverhältnis oder in ein Dienstverhältnis, darunter 79 Jugendliche aus dem ÜBA 1-Modell und 10 Jugendliche aus dem ÜBA 2-Modell.
- 9 TeilnehmerInnen traten in eine andere Maßnahme über oder wurden wegen irrtümlicher Zubuchung bzw. nicht erfüllter Aufnahmekriterien (wie z.B. Arbeitserlaubnis bei AsylantInnen) wieder abgebucht, darunter 8 TeilnehmerInnen aus dem ÜBA 1-Modell und ein/e TeilnehmerIn aus dem ÜBA 2-Modell.
- 258 TeilnehmerInnen haben ihre in der ÜBA begonnene berufliche Ausbildung vorzeitig abgebrochen, d.h. entsprechen der Definition von AbbrecherInnen bzw. Dropouts im engeren Sinne[83], darunter 225 TeilnehmerInnen aus dem ÜBA 1-Modell und 33 TeilnehmerInnen aus dem ÜBA 2-Modell.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Ein- und Austritte in die Lehrgänge der ÜBA 1 und ÜBA 2 im Februar 2011.

[83] Dropouts im engeren Sinne sind Jugendliche, die aus den ÜBA-Lehrgängen ausgetreten sind ohne in einen anderen ÜBA-Lehrgang, in eine IBA oder in eine schulische Ausbildung zu wechseln.

Tabelle 8: Eintritte, Austritte und Bestand der Februarlehrgänge 2011 der ÜBA 1 und ÜBA 2

	ÜBA 1	ÜBA 2	ÜBA gesamt
Planzahlen	558	50	608
Eintritte	636	65	701
Austritte	312	44	356
Aufnahme Betriebliches Lehrverhältnis (BLV) bzw. Dienstverhältnis (DV)	79	10	89
Maßnahmenwechsel, irrtümliche Zubuchung bzw. falsche Zielgruppe	8	1	9
Dropout	225	33	258
Bestand	**324**	**21**	**345**

Quelle: interne Auswertung des AMS Wien, Stichtag 30.09.2011

Zielgruppe für die Februarlehrgänge ist „anders“

Als wesentlich anzumerken ist, dass die Jugendlichen der Februarlehrgänge im Vergleich zu jenen der Septemberlehrgänge mehr Probleme aufweisen, die eine Berufsausbildung erschweren. Dieser Umstand wurde auch in den qualitativen Interviews von vielen ProjektvertreterInnen angeführt.

So haben die Jugendlichen, die im Februar mit ihrer ÜBA-Ausbildung beginnen, zum Teil bereits seit Herbst erfolglos nach einer Lehrstelle gesucht. Die Ursachen für den ausbleibenden Erfolg können dabei vielfältig sein, beispielsweise fehlende Kompetenzen, schulische Defizite, berufliche Orientierungslosigkeit, persönliche Probleme, die eine Lehrstellensuche überlagern, mangelnde Unterstützungsstruktur im familiären Umfeld oder auch nicht vorhandene Lehrstellen im Wunschberuf.

Andere Jugendliche haben hingegen eine bereits im Herbst begonnene berufliche Ausbildung wieder abgebrochen und starten im Februar einen zweiten Anlauf. Die Abbruchgründe dieser Untergruppe sind gleichfalls sehr heterogen und umfassen sowohl den Wunsch nach Lehrberufswechsel, weil der bisherige Lehrberuf nicht den Vorstellungen oder auch Kompetenzen der Jugendlichen entsprochen hat, als auch disziplinäre Gründe, schulische Probleme, persönliche Hintergründe etc.

Befragungsgruppe umfasste insgesamt 272 Jugendliche

Insgesamt wurden 272 Jugendliche befragt,

- davon waren 41 Befragte TeilnehmerInnen von c’mon^{APP}.
- 133 Befragte befanden sich in einer Lehrausbildung, entweder bei einer ÜBA-Ausbildungsorganisation (n=106) oder bereits in einem betrieblichen Lehrverhältnis (n=27).
- 98 Befragte gehörten zur Gruppe der Dropouts, davon waren 14 Befragte Dropouts von c’mon^{APP}, die sich zum Befragungszeitpunkt nicht in einem ÜBA-Lehrgang befanden. Weitere 84 Befragte waren Dropouts aus der ÜBA, d.h. sie haben ihre ÜBA-Ausbildung vorzeitig abgebrochen und absolvierten zum Befragungszeitpunkt keine anderweitige Ausbildung.

Anzahl der befragten ÜBA 1-TeilnehmerInnen mit und ohne c'mon^{APP} Betreuung

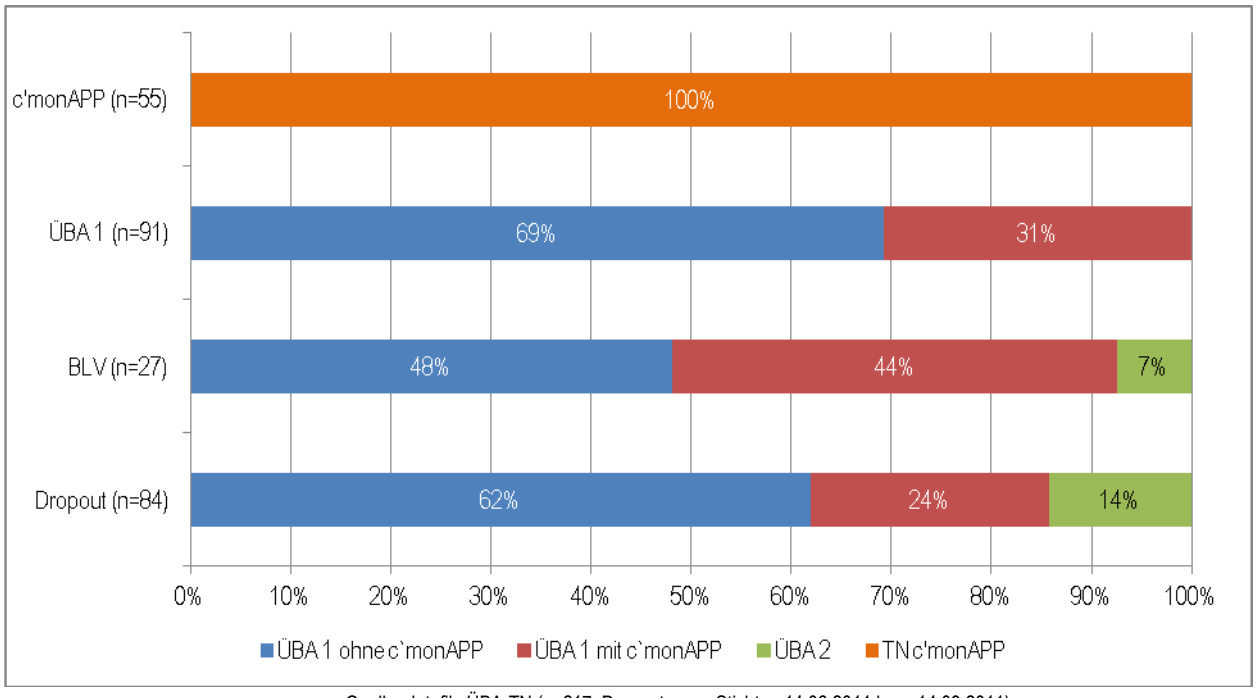
Differenziert man die befragten ÜBA 1-TeilnehmerInnen nach ÜBA 1-TeilnehmerInnen mit und ohne c'mon^{APP} Begleitung so haben, wie die folgende Abbildung zeigt, rund ein Drittel die zusätzliche Begleitung durch die BBE beansprucht.

Von den 27 Befragten, die zum Befragungszeitpunkt ein betriebliches Lehrverhältnis absolvierten, besuchten 12 Jugendliche davor einen ÜBA 1-Lehrgang und wurden zusätzlich von c'mon^{APP} begleitet. 13 Jugendliche besuchten einen ÜBA 1-Lehrgang ohne c'mon^{APP} Begleitung und zwei Befragte nahmen an einem ÜBA 2-Lehrgang teil.

Insgesamt 24% der befragten Dropouts waren vorher im Modell ÜBA 1 mit Begleitung durch c'mon^{APP} (n=20), 62% im Modell ÜBA 1 ohne Begleitung durch c'mon^{APP} (n=52) und die restlichen 14% im Modell ÜBA 2 (n=12).

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über alle befragten Untergruppen.

Abbildung 13 Die Befragten nach aktuellem Status zum Befragungszeitpunkt



Quelle: datafile ÜBA-TN (n=217; Dropouts zum Stichtag 14.06.2011 bzw. 14.09.2011)

Strukturmerkmale der Befragten

Von den 272 befragten Jugendlichen waren insgesamt 191 Burschen (71%), und 78 Mädchen (29%). Der Anteil der befragten männlichen c'mon^{APP}-Teilnehmer betrug 69%, der ÜBA-Teilnehmer hingegen 74%. In der Gesamtgruppe der TeilnehmerInnen der ÜBA-Februarlehrgänge 2011 lag der Wert im Vergleich niedriger, bei 66%. Bei den befragten ÜBA-Dropouts spiegelt das Geschlechterverhältnis (62% zu 38%) in etwa die gesamten Anteile der Dropouts aus den ÜBA-Februarlehrgängen (57% Burschen, 43% Mädchen) wider.

Die meisten Befragten von c'mon^{APP} gehören zur Altersgruppe der 15- bis 16-Jährigen, die befragten ÜBA-TeilnehmerInnen sind hingegen im Durchschnitt etwas älter, d.h. mehr als zwei Drittel waren zum Befragungszeitpunkt zumindest 17 Jahre und älter.

Der höhere Anteil an Jüngeren in der Untergruppe der c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen lässt sich u.a. dadurch erklären, dass den Jugendlichen seit Mai 2011 der Zugang zur BBE direkt nach Abschluss ihrer Schulzeit offen steht.

Jeweils rund ein Drittel der Befragten gaben Deutsch oder Türkisch als Muttersprache an, rund ein weiteres Viertel Bosnisch, Serbisch oder Kroatisch. Vergleicht man die Untergruppen, so fällt auf, dass unter den TeilnehmerInnen von c'mon^{APP} der Anteil der Befragten, die Deutsch als Muttersprache anführten, deutlich höher ist, nämlich 42%, gefolgt von 27% mit türkischer Muttersprache und 22% mit einer BKS-Sprache.

Tabelle 9: Strukturmerkmale der Befragten

Merkmal	Ausprägung	c'mon^{APP}[84]	Lehrlinge	ÜBA-TN	BLV	Dropout	Gesamt
Geschlecht	weiblich	31%	23%	26%	11%	38%	**29%**
	männlich	69%	77%	74%	89%	62%	**71%**
Alter	15-16 Jahre	60%	32%	31%	33%	31%	**37%**
	17 Jahre	33%	47%	49%	41%	40%	**42%**
	18-19 Jahre	7%	21%	20%	26%	29%	**20%**
Muttersprache	Deutsch	42%	24%	25%	22%	32%	**30%**
	Türkisch	27%	39%	40%	37%	24%	**32%**
	BKS	22%	18%	20%	11%	30%	**23%**
	Sonstiges	9%	18%	15%	30%	14%	**15%**
Gesamt		**55**	**133**	**106**	**27**	**84**	**272**

Quelle: datafile ÜBA-TN (n=217; Dropouts zum Stichtag 14.06.2011 bzw. 14.09.2011)

Betrachtet man die Strukturmerkmale der Befragten nach den drei ÜBA-Modellen (siehe folgende Tabelle), so gab es keine Unterschiede beim Geschlechterverhältnis bei den Befragten der beiden ÜBA 1 Modelle, jeweils rund 80% der Befragten waren Burschen, 20% Mädchen. Anders hingegen bei den Befragten aus dem ÜBA 2 Modell, hier waren mehr Mädchen, nämlich rund ein Drittel, die restlichen zwei Drittel waren Burschen.

In Bezug auf das Alter beteiligten sich mehr Befragte aus der Untergruppe ÜBA 1 mit c'mon^{APP} in der Gruppe der 17-Jährigen (57%) als beim Durchschnitt aller Befragten (47%), hingegen gab es etwas weniger Befragte in dieser Untergruppe mit Deutsch als Muttersprache (18% im Vergleich zu 24%).

[84] In dieser Untergruppe sind TeilnehmerInnen (=41) und Dropouts (=14) von c'mon^{APP} zusammengefasst und werden in Folge auch gemeinsam ausgewertet, da aufgrund der geringen Anzahl an Befragten sonst Vergleiche schwer möglich sind. Innerhalb der Untergruppe der ÜBA-TeilnehmerInnen wurden die TeilnehmerInnen aus dem Modell ÜBA 1 mit c'mon^{APP} Begleitung differenziert ausgewertet.

Tabelle 10: Strukturmerkmale der befragten ÜBA-TeilnehmerInnen differenziert nach ÜBA-Modell

Merkmal	Ausprägung	ÜBA 1 ohne c'mon^{APP}		ÜBA 1 mit c'mon^{APP}		ÜBA 2	
Geschlecht	weiblich	12	19%	5	18%	10	67%
	männlich	50	81%	23	82%	5	33%
Alter	15-16 Jahre	20	32%	6	21%	7	47%
	17 Jahre	28	45%	16	57%	7	47%
	18-19 Jahre	14	23%	6	21%	1	7%
Muttersprache	Deutsch	17	27%	5	18%	4	27%
	Türkisch	24	39%	13	46%	5	33%
	BKS	8	13%	8	29%	5	33%
	Sonstiges	13	21%	2	7%	1	7%
Gesamt		**63**		**28**		**15**	

Quelle: datafile ÜBA-TN (ÜBA-TN=106)

Ergebnisse aufgrund der kleinen Untergruppen nicht repräsentativ, können aber auf Tendenzen hinweisen

Zu beachten ist, dass die kleinen differenzierten Befragungsgruppen ausschließlich Hinweise auf Tendenzen in den einzelnen Untergruppen geben können.

Die folgenden Befragungsergebnisse werden daher primär unterschieden nach

- TeilnehmerInnen von c'mon^{APP} (TeilnehmerInnen und Dropouts, die nicht zugleich eine ÜBA-Ausbildung absolvieren),
- Befragte in einem aufrechten Lehrverhältnis (ÜBA-TeilnehmerInnen und Übertritte in ein betriebliches Lehrverhältnis/BLV) und
- Dropouts.

Die Unterschiede nach den jeweiligen ÜBA-Modellen, insbesondere hinsichtlich des Modells ÜBA 1 mit c'mon^{APP} Begleitung, werden dann ausführlicher dargestellt, wenn sich auch gestützt durch qualitative Interviews Auffälligkeiten zeigen, die für eine weitere Umsetzung von c'mon^{APP} wesentlich erscheinen.

5.2.2. Darstellung der Lebenssituation der Jugendlichen

Um die jeweiligen Problemlagen einschätzen zu können, wurden die Jugendlichen in den Interviews nach einer Einstufung ihrer Familien- und Wohnsituation befragt, des Weiteren nach ihren Deutschkenntnissen sowie Grundkompetenzen in Lesen und Schreiben, nach ihrem typischen sozialen Verhalten, ihrer gesundheitlichen Konstitution, möglichem Drogenkonsum und ihrer finanziellen Situation. Die Einstufung erfolgte auf einer vierteiligen Skala. Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die Anteile der „Stimme voll zu" - Antworten im Vergleich zwischen TeilnehmerInnen von c'mon^{APP}, Lehrlingen sowie Dropouts.

c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen bewerten ihre Lebenssituation zumeist besser als die Dropouts

Die befragten c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen weisen kaum Probleme auf. Nahezu alle Befragten dieser Untergruppe gaben an, gesundheitlich fit zu sein, kein Drogenproblem sowie keine Konflikte mit dem Gesetz zu haben und sich in einer guten Wohnsituation zu befinden.

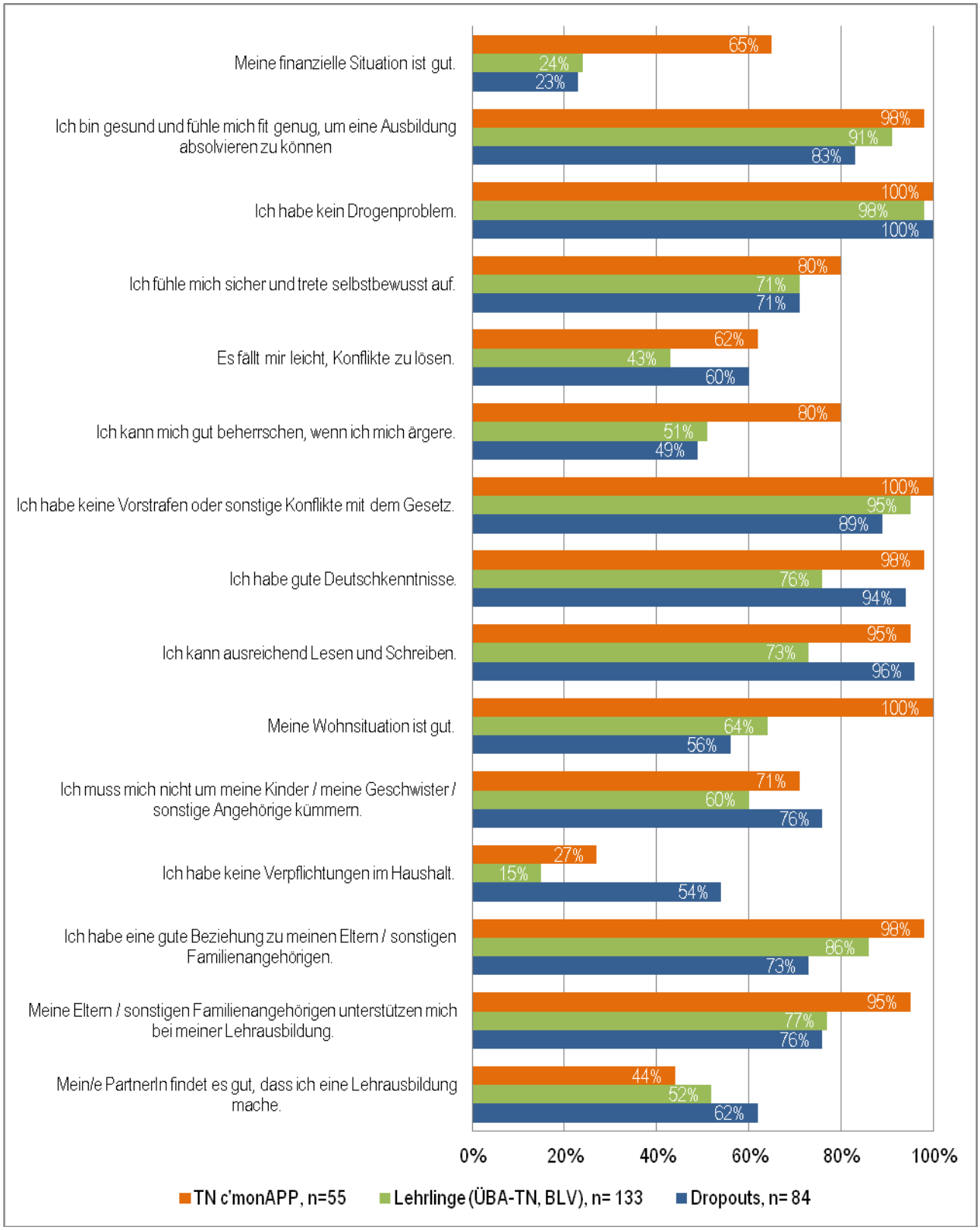
Auffallend sind die Unterschiede zu den Bewertungen der befragten Dropouts, die ihre Lebenssituation durchwegs schlechter einschätzten.

So gab lediglich rund ein Viertel dieser Untergruppe an, ihre finanzielle Situation sei gut, hingegen meinten dies nahezu zwei Drittel der befragten c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen. Ähnlich die Werte hinsichtlich der Einschätzung der eigenen Gesundheit (98% im Vergleich zu 83%) sowie der Wohnsituation (100% im Vergleich zu 56%). Höher sind auch die Anteile der befragten c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen, die ihre Beziehung zur Familie sowie deren Unterstützung bei der Lehrausbildung gut bewerteten (98% bzw. 95% im Vergleich zu 73% bzw. 76%). Weiters stimmten mehr c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen den Aussagen voll zu „Ich kann mich gut beherrschen, wenn ich mich ärgere" (80% im Vergleich zu 49%) sowie „Ich fühle mich selbstsicher und trete selbstbewusst auf" (80% im Vergleich zu 71%) und nur rund ein Viertel gab an, keine Verpflichtungen im Haushalt zu haben, während dies bei den Dropouts mehr als die Hälfte bejahten.

Dagegen schätzten die Dropouts interessanterweise ihre Deutschkenntnisse sowie ihre Lese- und Schreibkompetenzen genauso gut ein wie die c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen und in Bezug auf die Unterstützung der PartnerInnen bei der Lehrausbildung stimmten nahezu zwei Drittel der Dropouts der Aussage „Mein/e PartnerIn findet es gut, dass ich eine Lehrausbildung mache" voll zu, jedoch nur 42% der c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen.

Zusammenfassend weisen diese unterschiedlichen Bewertungen der eigenen Lebenssituation durch die befragten c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen und Dropouts darauf hin, dass existentielle Probleme wie Gesundheit, Wohn- und finanzielle Situation sowie Belastung durch Haushaltsverpflichtungen, zum Abbruch einer Berufsausbildung wesentlich beitragen können und daher im Vorfeld einer solchen gelöst werden sollten bzw. für den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung auf die gesamte Lebenssituation der Jugendlichen geachtet werden sollte.

Abbildung 14 **Anteile der „Stimme voll zu“ – Antworten zu Beschreibungen der eigenen Lebenssituation differenziert nach c’mon^{APP}-TeilnehmerInnen, Lehrlingen und Dropouts**



Quelle: datafile ÜBA-TN (n=272; Dropouts zum Stichtag 14.06.2011 bzw. 14.09.2011); 4-teilige Skala mit „1“=stimme voll zu und „4“ stimme gar nicht zu

ÜBA1-TeilnehmerInnen mit c'mon^{APP} werden von der Familie unterstützt, ihre Deutschkenntnisse bewerten sie weniger gut

Differenziert man hinsichtlich der Beschreibungen der eigenen Lebenssituation die Befragungsgruppen der ÜBA-TeilnehmerInnen und ÜBA-Dropouts nach den drei ÜBA-Modellen (ÜBA 1 mit/ohne c'mon^{APP} sowie ÜBA 2), so zeigt sich u.a. ein teilweise anderes Bild der c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen als anhand der bisherigen Sichtweise auf die Ausgangslagen der Jugendlichen.

Folgende Auffälligkeiten sind festzustellen:

- Interessanterweise schätzten jene ÜBA 1-TeilnehmerInnen und ÜBA1-Dropouts, die das neue Zusatzangebot von c'mon^{APP} nutzten, ihr Verhältnis zu ihrer Familie und deren Unterstützung bei der Lehrausbildung besser ein als die TeilnehmerInnen bzw. Dropouts der anderen beiden ÜBA-Modelle. Dies zeigt, dass die TeilnehmerInnen von c'mon^{APP} nicht nur durch die Case ManagerInnen eine zusätzliche Unterstützung erhielten, sondern sich offensichtlich auch mehr von ihrem sozialen Umfeld unterstützt sahen.[85]
- Hingegen bewerteten sich nur 57% der befragten ÜBA 1-TeilnehmerInnen mit c'mon^{APP} Betreuung (16 von 28 Befragten) als sicher und selbstbewusst, bei den anderen beiden ÜBA-Modellen lagen die Anteile deutlich höher (76% bzw. 48 von 63 ÜBA 1-TeilnehmerInnen ohne c'mon^{APP} sowie 67% bzw. 10 von 15 ÜBA 2-TeilnehmerInnen).
- Hinsichtlich der Bewertung der eigenen Selbstbeherrschung zeigt sich ein etwas anderes Bild: 80% der Dropouts aus einem ÜBA 1-Lehrgang mit c'mon^{APP}-Begleitung (6 von 20 Befragten) stimmten voll zu, eine gute Selbstbeherrschung zu haben, bei den anderen beiden Untergruppen waren diese Anteile niedriger (Dropouts ÜBA 2 Modell 50% bzw. 6 von 12 Befragten, Dropouts ÜBA 1 ohne c'mon^{APP} 56% bzw. 29 von 52 Befragten).
- Bei der Bewertung der eigenen Deutschkenntnisse schätzten sich die befragten ÜBA-TeilnehmerInnen mit c'mon^{APP} im Vergleich am schlechtesten ein. 64% (18 von 28 Befragten) gaben an, ihre Deutschkenntnisse seien gut, im Vergleich zu 84% der ÜBA 1-TeilnehmerInnen ohne c'mon^{APP} (53 von 63 Befragten) sowie 80% der TeilnehmerInnen der ÜBA2-Lehrgänge (12 von 15 Befragte).

5.2.3. Entspricht der Lehrberuf dem Wunschberuf?

Ganz entscheidend für die erfolgreiche Absolvierung einer beruflichen Ausbildung in der ÜBA scheint die Tatsache zu sein, inwiefern die Jugendlichen das Gefühl haben, tatsächlich ihren Wunschberuf zu erlernen.

Mehr als drei Viertel der c'mon^{APP} TeilnehmerInnen sehen den angestrebten Lehrberuf als Wunschberuf

Im Vergleich zwischen c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen, Lehrlingen (ÜBA-TN, BLV) und Dropouts meinten 78% der c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen, dass der angestrebte Lehrberuf ihrem Wunschberuf entsprechen würde. Bei den ÜBA-TeilnehmerInnen (85%) und insbesondere bei jenen, die bereits in ein betriebliches Lehrverhältnis übergetreten waren (86%), stimmten deutlich mehr der Aussage, dass die Ausbildung ihrem Berufswunsch entspricht, voll zu. Bei den Dropouts stimmten hingegen nur 40% voll zu. Eine Differenzierung der befragten ÜBA-TeilnehmerInnen bzw. ÜBA-Dropouts je nach ÜBA-Modell ergibt keine nennenswerten Unterschiede.

[85] So stimmten bei den TeilnehmerInnen der ÜBA 1 mit c'mon^{APP} 96% (27 von 28 Befragten) voll zu, dass sie eine gute Beziehung zu ihrer Familie haben, bei den TeilnehmerInnen der anderen beiden ÜBA-Modelle lagen diese Anteile bei 81% (51 von 63 ÜBA 1 mit c'mon^{APP}) bzw. 73% (11 von 15 ÜBA 2). Von den befragten Dropouts aus der ÜBA 1 mit c'mon^{APP} stimmten 80% (16 von 20 Befragte) voll zu, von den Dropouts aus ÜBA 1 ohne c'mon^{APP} nur 69% (36 von 52 Befragte) und von jenen aus der ÜBA 2 75% (9 von 12 Befragte).

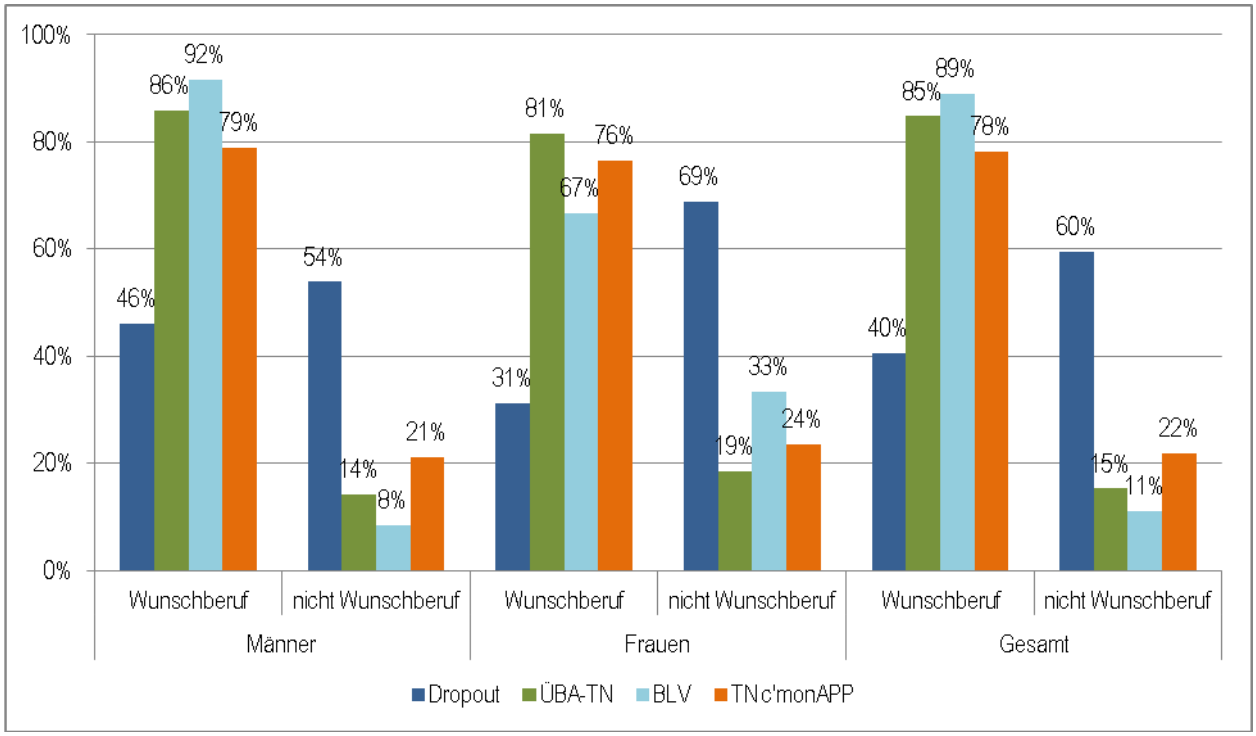
Kein geschlechtsspezifischer Unterschied bei c'mon^{APP} TeilnehmerInnen, bei Lehrlingen und Dropouts hingegen schon

Unterschiede zeigen sich hingegen teilweise bei einer geschlechtsspezifischen Auswertung.

Bei den c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen sind die Werte der weiblichen und männlichen Befragten ähnlich: 79% der Burschen und 76% der Mädchen meinten, die aktuell gesuchte Lehrstelle würde ihrer Wunschausbildung entsprechen. Hingegen waren es bei den Lehrlingen (ÜBA-TN und BLV) sowie bei den Dropouts deutlich mehr Mädchen, die angaben, dass ihr aktueller Lehrberuf nicht ihrem Wunschberuf entspricht. Bei den Lehrlingen (ÜBA-TN und BLV) liegen die Anteile bei 20% Mädchen im Vergleich zu 13% Burschen, bei den Dropouts sind es 69% der Mädchen und 54% der Burschen.

Ein möglicher Grund für diese höheren Anteile an Mädchen, die in der ÜBA nicht ihren Wunschberuf erlernen können, ist das Angebot an Lehrberufen in der ÜBA. Es werden deutlich mehr Lehrberufe in männlich dominierten Berufsfeldern angeboten, wie „Metall/Elektro" oder „Bau/Baunebengewerbe". Von den Berufswünschen der Mädchen, zieht man wieder die Top-3 Berufe heran (vgl. Kapitel 2), finden sich nur „Einzelhändlerin allgemein" und „Bürokauffrau" wieder, die Ausbildung zur „Friseurin" wird im Rahmen der ÜBA nicht angeboten. Dagegen können die Top-3 Berufe der Burschen in der ÜBA erlernt werden.

Abbildung 15 Entspricht der Lehrberuf dem Wunschberuf? – Differenzierung nach Geschlecht



Quelle: datafile ÜBA-TN (n=272; Dropouts zum Stichtag 14.06.2011 bzw. 14.09.2011)

Wunschberufe der Befragten entsprechen den Top-10 Lehrberufen

Die befragten Jugendlichen, die angaben, nicht eine Lehrstelle im Wunschberuf zu suchen bzw. zu erlernen, wurden nachgefragt, was sie am liebsten werden möchten. Fasst man diese Antworten zusammen, so gibt es keine besonderen Überraschungen. Die Befragten nennen Berufswünsche, die den Top-10 Lehrberufen entsprechen.

Bei den c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen (n=12) wurde am häufigsten der Lehrberuf „Bürokaufmann/-frau" (4 Nennungen) angeführt. Weitere vier Befragte würden lieber im IT-Bereich eine Lehrstelle suchen, KFZ-TechnikerIn, KonditorIn und die Bereiche Einzelhandel sowie Metallbearbeitung wurden auch noch genannt.

Bei den anderen Untergruppen (Lehrlingen, Dropouts) zeigt sich ein ähnliches Bild. Besonders häufig wurden die Lehrberufe „Bürokaufmann/-frau" (9 Nennungen), „KFZ-MechanikerIn" (8 Nennungen) und „Einzelhandelskaufmann/-frau" (8 Nennungen) angeführt.

Hauptgrund für die Entscheidung gegen den Wunschberuf: „….weil keine passende Lehrstelle frei war"

Die Jugendlichen wurden ebenfalls gefragt, warum sie sich gegen eine Suche bzw. Ausbildung in ihrem Wunschberuf entschieden haben. Die am häufigsten gewählte Antwortkategorie war, dass im gewünschten Lehrberuf keine freie Lehrstelle zu finden war. Dieser Aussage stimmten 42% der Lehrlinge und 52% der Dropouts zu. Bei den c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen, die sich gegen die Suche einer Lehrstelle im Wunschberuf entschieden haben, nannten zwei diesen Grund, die restlichen führten sonstige Gründe an.

Dilemma der Jugendlichen spiegelt sich in der Frage „Wunschberuf" wider

Kategorisiert man die offenen Antworten, die alle Befragungsgruppen unter der Kategorie „Sonstiges" angaben, so spiegeln diese das Dilemma der Berufswahl in diesem Alter wider.

Einerseits wissen die Jugendlichen nicht genau, was ihr Wunschberuf ist („*Ich wusste ja nicht, was mein Wunschberuf ist*."). Dieses Dilemma sehen auch die befragten AkteurInnen. Sowohl ProjektvertreterInnen, als auch VertreterInnen der Sozialpartnerorganisationen, der Berufsschule oder des AMS betonten in den Interviews, dass die Frage der Berufsorientierung und die damit einhergehende Berufswahl ganz entscheidend sind. Vielfach wird Bedarf geortet noch stärker auf das praktische Kennenlernen von Berufen zu fokussieren, auch in einem bereiteren Spektrum möglicher, eventuell neuer Berufe und zu einem deutlich früheren Zeitpunkt als es aktuell in den der ÜBA-Ausbildung vorgelagerten BoCo-Maßnahmen erfolgt.

Ein weiteres Dilemma sind die mangelnden schulischen Leistungen der Jugendlichen, die ein Ergreifen des Wunschberufes nicht möglich machen, wenn beispielsweise für KFZ-Technik die mathematischen Grundkenntnisse nicht vorhanden sind. Einige der befragten AkteurInnen sind hier der Ansicht, dass neben dem Angebot einer Nachqualifizierungsphase, deren Dauer unterschiedlich lang gesehen wird, dem Matching von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen der Jugendlichen auf der einen Seite mit den jeweiligen konkreten Anforderungen einzelner Berufe auf der anderen Seite mehr Zeit und Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte.

Hauptgrund die aktuelle Lehrausbildung zu beginnen: „… weil ich es selbst wollte"

Die Jugendlichen wurden in den Telefoninterviews des Weiteren gefragt, was ihre Hauptgründe sind bzw. waren, eine aktuelle Lehrausbildung zu beginnen.

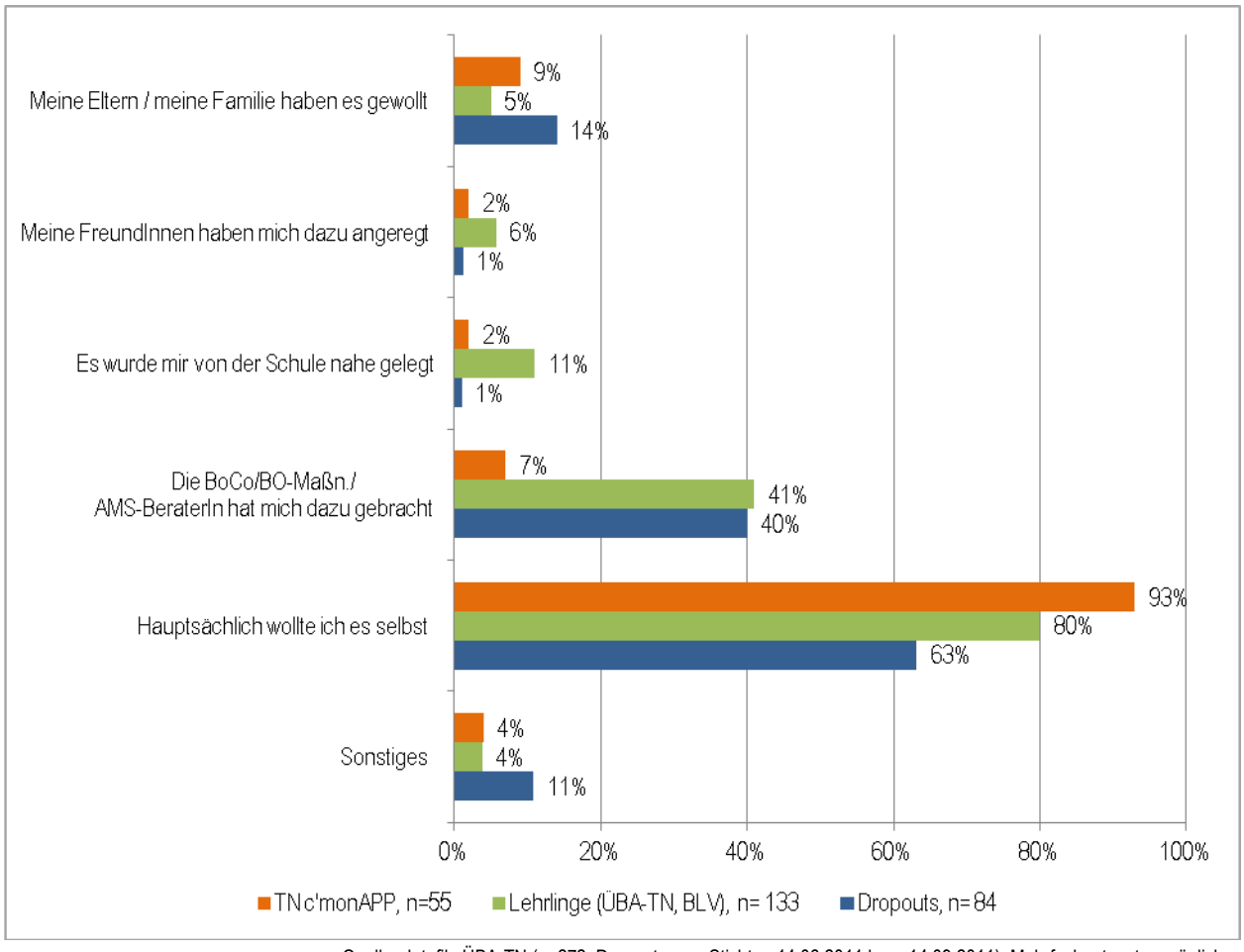
Wie folgende Abbildung zeigt, geben 93% der befragten c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen an, eine Lehrausbildung aus eigenem Wunsch heraus absolvieren zu wollen. 80% der befragten Lehrlinge (ÜBA-TN und BLV) meinten ebenfalls, die Ausbildung aus eigenem Wunsch begonnen zu haben, bei den Dropouts stimmten weniger Befragte dieser Aussage zu (63%).

Die Beratung durch TrainerInnen der BoCo- bzw. anderer Berufsorientierungsmaßnahmen oder AMS-BeraterInnen beeinflusste auch die Entscheidung, die aktuelle Lehrausbildung zu beginnen. Zwar nur 7% der c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen – hier war der Anteil jener, die meinten, die Eltern wollen, dass sie eine Lehrausbildung machen (9%) höher - aber 41% der Lehrlinge und 40% der Dropouts bejahten diese Aussage.

In der Unterscheidung nach den drei ÜBA-Modellen fällt auf, dass nur 68% der befragten ÜBA 1-TeilnehmerInnen mit c'mon^{APP} Begleitung angaben, sie selbst haben sich für die aktuelle Lehrausbildung entschieden, bei den anderen ÜBA 1-TeilnehmerInnen lag dieser Anteil mit 86% deutlich höher (bei den ÜBA 2-TeilnehmerInnen lag dieser Anteil bei 60%).

Zugleich gaben deutlich mehr befragte ÜBA 1-TeilnehmerInnen ohne c'mon^{APP} Begleitung an, dass ihre zuständigen AMS-BeraterInnen sie dazu gebracht haben, diese Lehrausbildung zu beginnen (54%). Im Vergleich dazu stimmten lediglich 21% der ÜBA 1-TeilnehmerInnen mit Begleitung durch c'mon^{APP} und 40% der ÜBA 2-TeilnehmerInnen dieser Aussage zu.

Abbildung 16 Was sind/waren die Hauptgründe die (aktuelle) Lehrausbildung zu machen?



Quelle: datafile ÜBA-TN (n=272; Dropouts zum Stichtag 14.06.2011 bzw. 14.09.2011); Mehrfachantworten möglich

5.2.4. Bekanntheit von c'mon^{APP} und Bewertung der Case ManagerInnen

Die Jugendlichen wurden in der Erhebung auch danach gefragt, ob sie das neue Zusatzangebot des Vermittlungsorientierten Case Managements von c'mon^{APP} in Anspruch nehmen bzw. ob sie das Angebot überhaupt kennen und wenn ja, ob ihnen die konkreten Unterstützungsleistungen von c'mon^{APP} bekannt sind.

Drei Viertel der befragten ÜBA-FebruarteilnehmerInnen kennen c'mon^{APP}, 28% haben teilgenommen

Insgesamt drei Viertel aller befragten ÜBA-TeilnehmerInnen (n=217) kennen zumindest zum Befragungszeitpunkt im Herbst 2011 das neue Zusatzangebot von c'mon^{APP} bzw. haben die Beratungs- und Betreuungsleistungen bereits in Anspruch genommen. Rund 28% gaben eine Teilnahme bei c'mon^{APP} an, nahezu die Hälfte (47%) meinte, das Projekt c'mon^{APP} von der ÖSB zu kennen. Lediglich ein Viertel der befragten FebruarteilnehmerInnen hat weder teilgenommen, noch war ihnen c'mon^{APP} ein Begriff.

Dieser Anteil erscheint angesichts der Informationsveranstaltungen und der verpflichtenden Erstgespräche mit den Case ManagerInnen (siehe Beschreibung der Umsetzung des Angebotes von c'mon^{APP} im Kapitel 2) relativ hoch. Zu bedenken gilt es jedoch die Fluktuation in den ÜBA-Lehrgängen, d.h. Zugänge zu einem späteren Zeitpunkt, sowie die Möglichkeit, dass sich ÜBA-TeilnehmerInnen zum Zeitpunkt der Informationsveranstaltungen in Krankenstand, in der Berufsschule oder in betrieblichen Praktika befanden. Des Weiteren bedingte die Einführung des neuen Zusatzangebotes von c'mon^{APP} im Februar 2011 eine enge Zusammenarbeit zwischen c'mon^{APP} und den ÜBA-Ausbildungsorganisationen, deren Struktur erst schrittweise geschaffen wurde und die durch manche Anlaufschwierigkeiten geprägt war.[86]

Rund die Hälfte der befragten ÜBA-TeilnehmerInnen, die entweder das Case Management von c'mon^{APP} nutzten oder es kannten, gab an, über die konkreten Unterstützungsleistungen Bescheid zu wissen. Von den c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen meinten 84%, dass ihnen im Vorfeld der Betreuung bekannt war, welche Unterstützungsleistungen, sie dort bekommen werden.

Tabelle 11: Nutzung des neuen Zusatzangebots von c'mon^{APP} und Bekanntheit der Unterstützungsleistungen

		Dropout		Lehrling			
		Anz.	Anteil	Anz.	Anteil		
Teilnahme bei c´mon^{APP}		20	24%	40	30%		
Kennen Sie das Projekt c´mon^{APP} von der ÖSB?	ja	23	27%	79	59%		
	nein	41	49%	14	11%		
Gesamt		**84**	100%	**133**	100%	TN c'mon^{APP}	
Teilnahme bei c´mon^{APP}		20	47%	40	34%	Anz.	Anteil
Wenn ja, wissen Sie, welche Unterstützung Sie dort bekommen?[87]	ja, eher schon	20	47%	66	55%	46	84%
	nein	3	7%	13	11%	9	16%
Gesamt		**43**	100%	**119**	100%	**55**	100%

Quelle: datafile ÜBA-TN (n=272; Dropouts zum Stichtag 14.06.2011 bzw. 14.09.2011)

[86] Näheres zur dieser Thematik im Kapitel 3.

[87] Bei den c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen (Jugendliche, die nicht gleichzeitig eine ÜBA-Ausbildung absolvieren, sondern über eine BoCo-Maßnahme oder das AMS an c'mon^{APP} verwiesen wurden) lautete der genaue Fragewortlaut: Haben Sie vor Beginn Ihrer Betreuung gewusst, welche Unterstützung Sie dort bekommen können?

Jugendliche wollen rasch eine betriebliche Lehrstelle finden und nützen dazu jedes Unterstützungsangebot

Alle Jugendlichen, die das Angebot von c'mon^{APP} zum Befragungszeitpunkt nützten (TeilnehmerInnen c'mon^{APP} und ÜBA 1 mit c'mon^{APP}) bzw. genützt haben (Dropouts ÜBA 1 mit c'mon^{APP} und Übertritte in ein betriebliches Lehrverhältnis aus der ÜBA 1 mit c'mon^{APP}) wurden nach den Gründen für ihre Teilnahme gefragt.

Die c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen waren zum Großteil durch ihre BetreuerInnen in den BoCo-Kursen bzw. ihre AMS-BeraterInnen, vereinzelt durch LehrerInnen in der Schule auf das neue Zusatzangebot aufmerksam gemacht worden (34 Nennungen bzw. 62%). Vier Befragte gaben an, FreundInnen hätten ihnen c'mon^{APP} empfohlen und sechs Befragte haben eigene Recherchen angestellt, weil sie möglichst rasch eine passende betriebliche Lehrstelle finden wollten.

Von den 28 befragten ÜBA 1 TeilnehmerInnen, die das Zusatzangebot von c'mon^{APP} nutzten, sprachen 22 davon, dass sie „*jede Hilfe annehmen*" bzw. „*so schnell wie möglich einen betrieblichen Lehrplatz finden wollten*" und ihnen daher das Vermittlungsorientierte Case Management „*empfohlen wurde*". Lediglich ein/e Befragte/r meinte, „*überredet*" worden zu sein.

Ähnlich sah es jene Befragungsgruppe, die zum Befragungszeitpunkt bereits aus der ÜBA 1, u.a. mit Unterstützung durch die Case ManagerInnen, auf einen betrieblichen Lehrplatz gewechselt war. Fünf der 12 Befragten wussten, dass „*sie so schneller zu einer Lehrstelle kommen würden*", drei Befragte meinten, dass sie ihre FreundInnen dazu überzeugt hätten und weiteren vier Befragten wurde die Nutzung von c'mon^{APP} von den BetreuerInnen der ÜBA nahegelegt.

Von den 20 Dropouts aus einem ÜBA 1-Lehrgang, die auch von Case ManagerInnen von c'mon^{APP} betreut wurden, gaben 14 eine Antwort auf diese Frage. 12 Befragte hatten sich durch die Case Management Betreuung eine betriebliche Lehrstelle erhofft, zwei Befragte gaben an, sich gemeldet zu haben, weil „*alle aus der Gruppe zu c'mon^{APP} gegangen sind*."

Zufriedenheit mit der Betreuung durch die Case ManagerInnen ist hoch

Jene Befragten (n=105[88]), die zum Befragungszeitpunkt im Herbst an c'mon^{APP} teilnahmen, wurden in der Erhebung auch nach einer Bewertung der Case ManagerInnen von c'mon^{APP} gefragt.

Die Zufriedenheit der Jugendlichen mit der Betreuung durch die Case ManagerInnen ist generell sehr groß. 87% der c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen (48 von 55 Befragten) stimmten voll zu, dass sie ausreichend unterstützt wurden, bei den ÜBA 1-TeilnehmerInnen, die das Zusatzangebot von c'mon^{APP} in Anspruch nahmen, meinten dies etwas mehr als zwei Drittel (19 von 28 Befragten), ebenso bei den Dropouts dieser Untergruppe (13 von 19 Befragten). Am höchsten war dieser Anteil bei den ÜBA 1-TeilnehmerInnen mit c'mon^{APP} Betreuung, die zum Befragungszeitpunkt bereits in ein betriebliches Lehrverhältnis gewechselt waren (91% bzw. 11 von 12 Befragten) [89].

Generell sind die ÜBA 1-TeilnehmerInnen, die bereits eine betriebliche Lehrstelle angetreten haben, am zufriedensten, sei es hinsichtlich des Eingehens der Case ManagerInnen auf ihre persönliche Situation oder den respektvollen Umgang miteinander, sei es in Bezug auf Bewerbungsunterstützung und Lehrstellensuche.

[88] Von diesen insgesamt 105 TeilnehmerInnen von c'mon^{APP} waren 60 TeilnehmerInnen der ÜBA 1 und 55 ausschließlich TeilnehmerInnen von c'mon^{APP}, d.h. direkt aus einem BoCo-Kurs oder vom AMS zugewiesen.

[89] Entspricht in der Tabelle der Untergruppe BLV ÜBA 1 mit c'mon^{APP}.

Am niedrigsten ist der Anteil der c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen, die voll zustimmten, dass sie ihr/e Case ManagerIn beim Finden einer betrieblichen Lehrstelle unterstützt (51% oder 28 von 55 Befragten). Der niedrigere Anteil könnte daher rühren, dass diese Untergruppe – c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen mit direkter Zuweisung aus einer BoCo-Maßnahme bzw. vom AMS - zum Befragungszeitpunkt noch nicht so lange in der Betreuung war wie die ÜBA-TeilnehmerInnen, denen bereits ab Februar das Angebot von c'mon^{APP} zur Verfügung stand.

Tabelle 12: Bewertung der Case ManagerInnen (Anteile der trifft voll zu – Antworten)

CASEMANAGERiN		Dropout ÜBA 1 mit c'mon^{APP}		TN ÜBA 1 mit c'mon^{APP}		BLV ÜBA 1 mit c'mon^{APP}		TN c'mon^{APP}	
		Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
...ausreichende Unterstützung	trifft voll zu	13	68%	19	68%	11	91%	48	87%
...ist auf mich eingegangen	trifft voll zu	14	74%	25	89%	12	100%	55	100%
...ist respektvoll mit mir umgegangen	trifft voll zu	15	79%	25	93%	11	100%	55	100%
…hat mich beim Finden einer betrieblichen Lehrstelle unterstützt	trifft voll zu	12	63%	19	68%	12	100%	28	51%
...hat mich beim Bewerbungsprozedere unterstützt	trifft voll zu	14	74%	19	73%	11	92%	36	66%
Gesamt		**19**	**100%**	**28**	**100%**	**12**	**100%**	**55**	**100%**
...hat mich bei Problemen/Konflikten in der ÜBA unterstützt	keine Probleme	7	35%	14	50%	7	58%	-	-
	trifft voll zu	10	50%	7	25%	1	8%	-	-
Gesamt		**20**	**100%**	**28**	**100%**	**12**	**100%**		
...hat mich bei privaten Problemen unterstützt	keine Probleme	12	60%	17	61%	5	50%	41	75%
	trifft voll zu	5	25%	4	14%	1	10%	14	26%
Gesamt		**20**	**100%**	**28**	**100%**	**10**	**100%**	**55**	**100%**

Quelle: datafile ÜBA-TN (n=272; Dropouts zum Stichtag 14.06.2011 bzw. 14.09.2011); 4-teilige Skala mit „1"=stimme voll zu und „4" stimme gar nicht zu

5.2.5. Erfahrungen mit Lehrstellenabbruch und Kriterien für einen erfolgreichen Lehrabschluss

Betrachtet man die Erfahrungen der befragten Jugendlichen mit Lehrstellenabbruch, so haben 87% der c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen noch kein Lehrverhältnis abgebrochen, lediglich 13% (sieben von 55 Befragten) stimmten dieser Frage zu[90].

Anders stellt sich die Situation bei den Dropouts dar, wo bereits mehr als ein Drittel (35%) zumindest die zweite Berufsausbildung abgebrochen hat, für die restlichen zwei Drittel war es der erste Lehrabbruch. Differenziert nach ÜBA-Modellen sind die Anteile bei den Dropouts der ÜBA 1, die auch c'mon^{APP} Begleitung beansprucht haben, deutlich niedriger (vier von 20 Befragten bzw. 20% im Vergleich zu 38% bei den ÜBA 1-Dropouts und 42% bei den ÜBA 2-Dropouts).

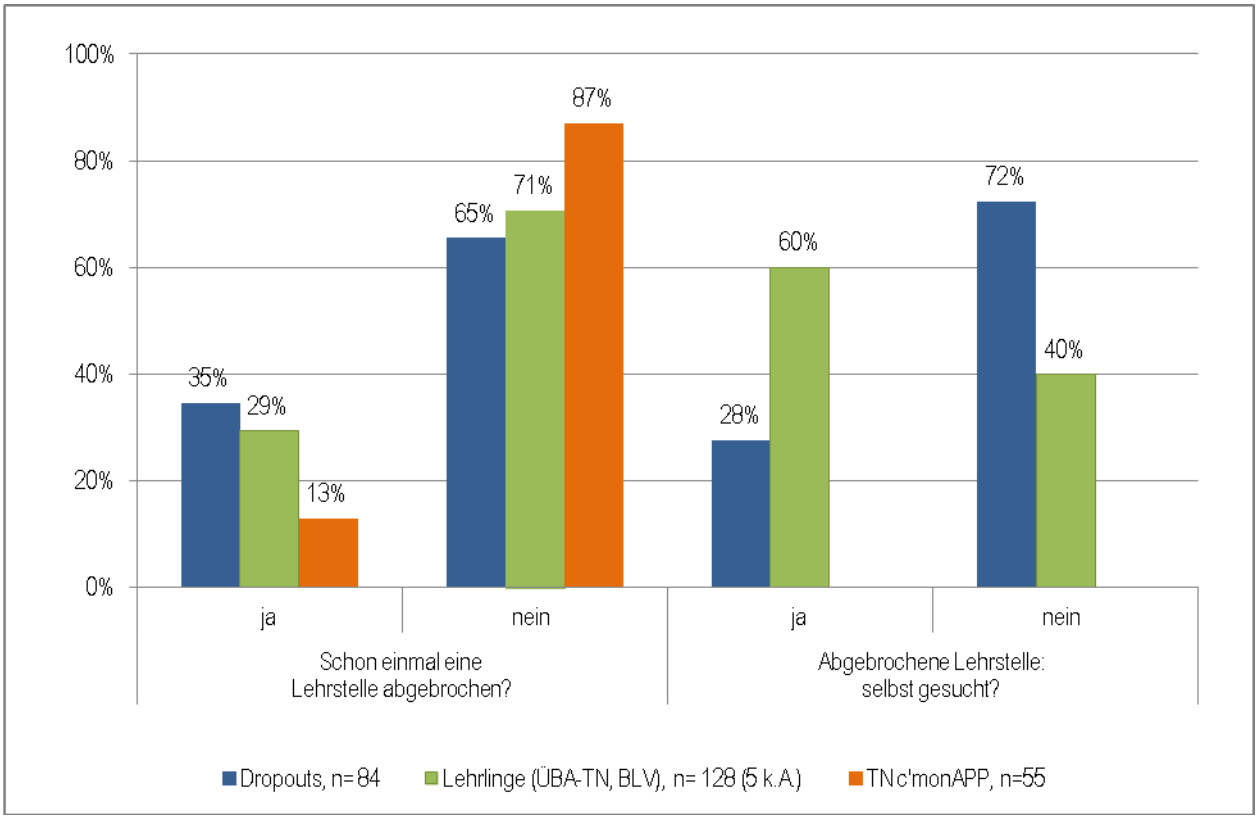
Bei den Lehrlingen hatten 29% im Vorfeld ihrer aktuellen Lehrausbildung bereits ein Lehrverhältnis vorzeitig beendet, die restlichen 71% hatten noch keine Erfahrung mit Lehrstellenabbruch. Auch hier zeigt sich bei der Differenzierung nach ÜBA-Modellen ein ähnliches Bild: drei von 20 ÜBA 1-TeilnehmerInnen mit c'mon^{APP} Begleitung (13%) haben bereits eine Lehre abgebrochen im Vergleich zu 43% bei den ÜBA 1-TeilnehmerInnen ohne c'mon^{APP} Begleitung. Bei den befragten ÜBA 2-TeilnehmerInnen hatte noch kein/e Jugendliche/r ein Lehrverhältnis vorzeitig beendet.

[90] Alle sieben Betroffenen gaben an, dass es sich um ein betriebliches Lehrverhältnis und nicht um eine ÜBA-Ausbildung gehandelt hatte.

Auffallend ist, dass 86% der c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen, die angaben, vorher bereits ein Lehrverhältnis beendet zu haben (sechs von sieben Betroffenen), sich diese Lehrstelle nach eigener Angabe selbst gesucht hatten. Bei den befragten Lehrlingen betrug dieser Anteil 60%, bei den Dropouts hingegen traf dies nur auf 28% der Befragten zu. Nahezu drei Viertel der Dropouts mit Erfahrungen im Lehrstellenabbruch gaben an, in das abgebrochene Lehrverhältnis vermittelt worden zu sein.

Dieser Umstand könnte darauf hinweisen, dass Lehrstellenabbrüche vermehrt in jenen Fällen erfolgen, in denen die Jugendlichen das Gefühl haben, nicht an ihrer „Wunschlehrstelle" zu sein, sondern von anderer Seite einer Lehrstelle, sei es in einem ÜBA-Lehrgang oder in einem Betrieb, zugewiesen worden zu sein.

Abbildung 17: Erfahrungen mit Lehrstellenabbruch



Quelle: datafile ÜBA-TN (n=272; Dropouts zum Stichtag 14.06.2011 bzw. 14.09.2011)

Dropouts sehen „Bessere AusbildnerInnen“ und eine „bessere Berufswahl“ als wichtige Erfolgskriterien

Alle Jugendlichen, sowohl die c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen als auch jene in einem aufrechten Ausbildungsverhältnis und die Dropouts aus einem ÜBA-Februarlehrgang wurden gefragt, was ihnen dabei helfen könnte, hilft oder geholfen hätte eine berufliche Ausbildung durchzuhalten und erfolgreich abzuschließen.

40% der befragten c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen (22 von 55 Befragten) beantworteten, diese Frage.

- Als häufigstes Erfolgskriterium (6 Nennungen) für einen Ausbildungsabschluss wurde die Unterstützung durch die Case ManagerInnen angegeben („*Man kann sich bei Fragen und Problemen an die BetreuerInnen wenden.*“). Weitere 4 Nennungen betrafen die Nachbetreuung durch die Case ManagerInnen nach Antritt einer Lehrstelle („*mit den BeraterInnen in Verbindung bleiben*“).
- Für wesentlich erachtet, wurden auch Bewerbungsunterstützung und die Vermittlung offener Lehrstellen. (5 Nennungen)
- Jeweils drei Befragte nannten die Unterstützung durch die Familie und die eigene Motivation bzw. den eigenen Durchhaltewillen als Kriterien, die entscheidend zu einer erfolgreichen Berufsausbildung beitragen würden.

Vergleicht man diese Angaben mit den Aussagen der Dropouts (Antwortrate 56%) und jener Jugendlichen, die sich zum Befragungszeitpunkt in einem aufrechten Ausbildungsverhältnis befanden (Antwortrate 68%), zeigen sich ähnliche Tendenzen.

- AusbildnerInnen und Case ManagerInnen tragen nach Ansicht dieser Befragungsgruppen wesentlich dazu bei, dass eine berufliche Ausbildung abgeschlossen wird. 21% der Dropouts meinten dies, ebenso 30% der ÜBA 1-TeilnehmerInnen und 12% der ÜBA 1-TeilnehmerInnen mit c'mon^{APP}-Begleitung.
- Während die Dropouts eine intensive Berufsorientierung sowie Berufswahl zu Beginn und eine höhere fachliche Qualität in der ÜBA-Ausbildung als Erfolgskriterien bezeichnen (19%), sind für die Lehrlinge das eigene Durchhaltevermögen und die Konzentration auf die Ausbildung entscheidend (16%).
- Der Wunsch nach einer betrieblichen Lehrstelle ist insbesondere für jene ÜBA-Lehrlinge, die auch das Unterstützungsangebot von c'mon^{APP} in Anspruch nehmen, ein Ansporn, die Ausbildung in der ÜBA nicht vorzeitig abzubrechen (13%).

5.2.6. Zukunftspläne der Jugendlichen

Die Jugendlichen wurden abschließend nach ihren weiteren Zukunftsplänen gefragt.

Betriebliche Lehrstelle zu bekommen oder betriebliche Lehre zu beenden werden von der Mehrheit der Befragten genannt

40% der befragten c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen (22 von 55 Befragten) wollten einen Lehrplatz in einem Betrieb finden, 9% (5 von 55 Befragten) gaben an, die begonnene Lehrausbildung im ÜBA-Lehrgang beenden zu wollen und 31% jener c'mon^{APP}-TeilnehmerInnen, die offensichtlich von den Case ManagerInnen nachbetreut wurden (17 von 55 Befragten), wollten die angetretene Lehrausbildung im Betrieb auch dort beenden.

62% der befragten ÜBA-TeilnehmerInnen wollten zum Befragungszeitpunkt rasch in ein betriebliches Lehrverhältnis wechseln und 30% ihre Lehrausbildung in der ÜBA beenden.

Differenziert man nach den drei ÜBA-Modellen, so wollen drei Viertel der ÜBA 1-TeillnehmerInnen mit Begleitung durch c'mon^{APP} und 58% der ÜBA 1-TeilnehmerInnen ohne c'mon^{APP} Begleitung in einen Betrieb umsteigen. Am höchsten war der Anteil der ÜBA 2-TeilnehmerInnen (86%), die diesen Wunsch äußerten.

Jugendliche, die bereits in ein betriebliches Lehrverhältnis gewechselt sind, möchten mehrheitlich ihre Lehrausbildung auch dort abschließen (89%).

ÜBA-TeilnehmerInnen sind zumindest eher sicher, dass der Wechsel gelingen wird

Die meisten befragten ÜBA-TeilnehmerInnen, die den Wunsch nach Wechsel auf eine betriebliche Lehrstelle äußerten (n=64), sind sich zumindest eher sicher, auch einen geeigneten Lehrplatz zu finden: Zwei Drittel (67%) meinten, dass dies eher schon gelingen wird. Ganz sicher zeigte sich lediglich rund ein Viertel der Betroffenen (26%).

Differenziert nach ÜBA-Modellen sind sich ÜBA 2-TeilnehmerInnen am sichersten, was vermutlich darauf zurückzuführen ist, dass in diesem Modell die Jugendlichen bereits zu Beginn der Ausbildung in einen Praxisbetrieb einsteigen und dort den praktischen Teil absolvieren.

ÜBA 1-TeilnehmerInnen ohne Begleitung durch c'mon^{APP} zeigten sich interessanterweise sicherer als die ÜBA 1-TeilnehmerInnen, die zusätzlich durch CaseManagerInnen begleitet werden (26% zu 19%, die sich ganz sicher zeigten).

Anders ist das Verhältnis bei der Einstufung *„ja, glaube eher schon*": 76% der ÜBA 1-TeilnehmerInnen mit c'mon^{APP} Begleitung stimmten zu im Vergleich zu 61% ohne c'mon^{APP} Begleitung. Zu berücksichtigen bei der Interpretation sind hier jedoch die geringen Fallzahlen pro Untergruppe.

36% der Dropouts wollen sich eine betriebliche Lehrstelle suchen, 12% wollen eine zweite Chance in der ÜBA

In der Untergruppe der Dropouts meinten 36%, dass sie sich nun selbst eine neue Lehrstelle suchen möchten, bei den Dropouts, die auch von Case ManagerInnen betreut wurden, lag dieser Anteil bei 50% (10 von 20 Befragten). 12% wollen in einen anderen ÜBA-Lehrgang (20% der ÜBA 1-Dropouts mit c'mon^{APP}-Begleitung) und 11% in eine Berufsorientierungs- oder andere Jugendmaßnahme wechseln. 6% sprachen davon, vor der Fortführung ihrer beruflichen Ausbildung ihre persönlichen Probleme lösen zu müssen.

Fast ein Fünftel der Befragten (18%) hat bei dieser Frage „sonstige Angaben" gemacht, relativ häufig wurde dabei eine weiterführende schulische Ausbildung als Zukunftsplan genannt (11 Nennungen). Betrachtet man die „sonstigen Angaben" der Dropouts, so meinten einige der bereits im Juni Befragten, dass sie im Herbst eine Lehrstelle in Aussicht hätten, manche ergriffen eine Hilfstätigkeit bzw. wollten eine solche suchen und ein paar erzählten von Abendmatura oder sonstigen Ausbildungskursen.

6. C'MON^{APP} AUS BETRIEBLICHER SICHT

Betriebe stellen einen wesentlichen Kooperationspartner in der Tätigkeit von c'mon^{APP} dar. Einerseits erhalten die Betriebe vermittelt über die BetriebskontakterInnen und Case ManagerInnen passende Lehrlinge für ihre offenen Lehrstellen, andererseits stehen die MitarbeiterInnen von c'mon^{APP} bei allen Fragen, Problemen und Konflikten rund um die Lehrausbildung als erste Anlaufstelle zur Verfügung. Die Sichtweisen und Einschätzungen von Kooperationsbetrieben zum System der ÜBA und zum Angebot von c'mon^{APP} wurden in einer Telefonbefragung erhoben, eine Detaillierung und Vertiefung der Aussagen von BetriebsvertreterInnen, insbesondere zu den Erfahrungen und Erwartungen in der Zusammenarbeit mit c'mon^{APP}, wurde im Rahmen einer qualitativen Befragung vorgenommen.

6.1. Ergebnisse der telefonischen Befragung von Kooperationsbetrieben

Grundlegend anzumerken ist, dass die in den Telefoninterviews befragten BetriebsvertreterInnen kaum zwischen den unterschiedlichen ÜBA-Modellen differenzierten, daher auch wenig konkrete Aussagen zu c'mon^{APP} vorliegen. Im Folgenden werden die wesentlichsten Ergebnisse der Telefonbefragung dargestellt, die auch für die Zusammenarbeit zwischen Betrieben und c'mon^{APP} bedeutsam erscheinen. Detaillierte Ergebnisse explizit zur betrieblichen Zusammenarbeit mit c`mon^{APP} als auch aus dem Blickwinkel der umsetzenden AkteurInnen von c'mon^{APP} bzw. den ÜBA-Trägerorganisationen finden sich im nächsten Unterkapitel.

Telefonische Befragung von 77 BetriebsvertreterInnen

Im Oktober/November 2011 wurden 77 Telefoninterviews mit VertreterInnen von Betrieben geführt. Ansprechpersonen waren GeschäftsführerInnen (v.a. bei kleineren Betrieben), Personalverantwortliche oder Lehrlingsbeauftragte. Die Kontaktdaten wurden von den jeweiligen ÜBA-Trägerorganisationen bzw. von ÖSB Consulting (c'mon^{APP}) zur Verfügung gestellt. Insgesamt standen 149 Kontaktdaten zur Verfügung. Die Betriebe wurden im Vorfeld von den zuständigen BetriebskontakterInnen über die Befragung informiert. Die Beteiligung lag bei rund 50%.

Die wesentlichen Inhalte in der Befragung der BetriebsvertreterInnen waren

- die Bewertung des Systems der ÜBA, differenziert nach den unterschiedlichen ÜBA-Modellen, und der Leistungen der ÜBA-TeilnehmerInnen,
- die Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit den Projektorganisationen und
- etwaige Verbesserungsmöglichkeiten in Hinblick auf die Gestaltung bzw. Umsetzung der ÜBA bzw. des neuen Angebotes von c'mon^{APP} in Wien.

Strukturmerkmale der befragten Betriebe

Nahezu zwei Drittel der befragten BetriebsvertreterInnen waren KooperationspartnerInnen von Trägerorganisationen des ÜBA 1-Modells (47 Befragte), 23% kooperierten mit c'mon^{APP} (18 Befragte) und 16% mit den Pilotträgern der ÜBA 2 (12 Befragte).[91]

[91] In Folge werden die befragten Betriebe bei der Differenzierung der Ergebnisse je Modell als „ÜBA 1-Betriebe", „ÜBA 1 mit c'mon^{APP}-Betriebe" und „ÜBA 2-Betriebe" bezeichnet.

Die am häufigsten vertretenen Branchen unter den befragten Betrieben waren Gastgewerbe/Tourismus (35%), Büro und Handel (34%) sowie Bau und Baunebengewerbe (13%).[92]

Betrachtet man die Betriebsgröße der befragten Betriebe, so entspricht die Mehrheit der Kategorie „Mittelbetrieb" (11-149 MitarbeiterInnen).

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Verteilung der befragten Betriebe nach Branche und Betriebsgröße.

Tabelle 13: Verteilung der befragten Betriebe nach Branche und Betriebsgröße

	Häufigkeit	Gültige Prozente
Branche [93]		
Gastgewerbe/Tourismus	27	35%
Büro/Handel	26	34%
Bau/Baunebengewerbe	10	13%
Metall/Elektro	4	5%
Sonstiges	10	13%
Gesamt	77	100%
Betriebskategorie		
Kleinbetriebe (1-10 MA)	23	31%
Mittelbetriebe (11-149 MA)	43	58%
Großbetriebe (ab 150 MA)	8	11%
Gesamt	74	100%

Quelle: datafile IFA Steiermark 2011, n=77

87% der befragten Betriebe beschäftigt zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge, zumeist mehr als 4 Lehrlinge

87% der befragten Betriebe beschäftigten zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge, darunter auch ehemalige ÜBA-TeilnehmerInnen, die von einem ÜBA-Lehrgang in den Betrieb gewechselt sind. Im Weiteren wird diese Untergruppe als „ÜBA-Lehrlinge" bezeichnet, im Unterschied zur Untergruppe „betriebliche Lehrlinge", jene Jugendlichen, die nicht vermittelt über die ÜBA ihren Lehrbetrieb gefunden haben.

Zum Befragungszeitpunkt waren ein bis maximal 25 Lehrlinge in den befragten Betrieben beschäftigt. Ein Fünftel der Betriebe bildete einen Lehrling aus, ein weiteres Fünftel mehr als 10 Jugendliche.

[92] Zu berücksichtigen bei dieser Verteilung ist die Tatsache, dass das ÜBA 2 Modell im Februar 2011 in zwei Bereichen, d.h. Gastgewerbe/Hotellerie sowie Büro/Handel, umgesetzt wurde. Daher gibt es in diesen Bereichen auch mehr Kooperationsbetriebe.

[93] Die Zuordnung zu Branchen erfolgte nach der Systematik der Berufs(ober)gruppen in der AMS-Datenbank. Unter der Kategorie „Sonstiges" wurde der Gesundheitsbereich (Lehrberuf „ZahnarztassistentIn") subsummiert.

Tabelle 14: Anzahl der Lehrlinge in den befragten Betrieben

Anzahl Lehrlinge	Anzahl Betriebe	Gültige Prozente
1 Lehrling	15	20%
2 Lehrlinge	9	12%
3 Lehrlinge	9	12%
4-10 Lehrlinge	17	22%
über 10 Lehrlinge	17	22%
Gesamt	67	90%

Quelle: datafile IFA Steiermark 2011, n=77 (k.a.=10), Stand: Oktober/November 2011

70% der befragten Betriebe beschäftigten zum Befragungszeitpunkt ÜBA-TeilnehmerInnen

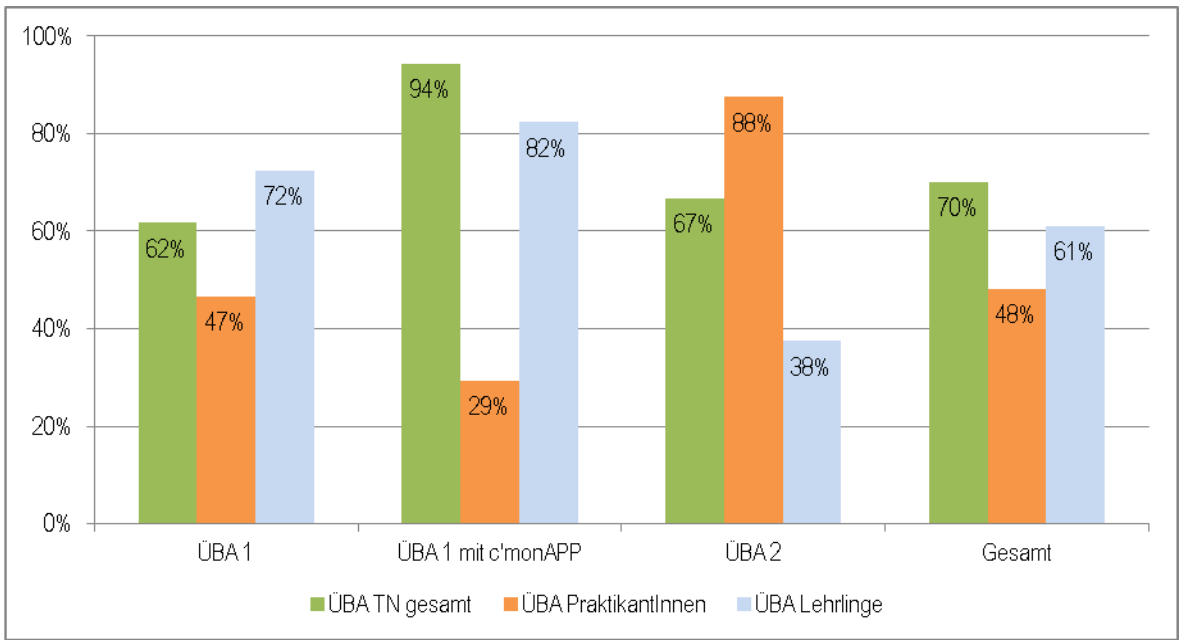
70% der befragten Betriebe (54 von insgesamt 77) beschäftigten zum Befragungszeitpunkt TeilnehmerInnen der ÜBA, entweder als PraktikantInnen (48%; 26 von 54 Befragten) oder bereits als übernommene Lehrlinge[94] (61%; 38 von 54 Befragten).

In nahezu allen befragten ÜBA 1 mit c'mon^{APP}-Betrieben (94%) befanden sich zum Befragungszeitpunkt ÜBA-TeilnehmerInnen. Bei den ÜBA 1-Betrieben gaben 62% der Befragten (29 von 47 Befragten) an, zum Befragungszeitpunkt ÜBA-TeilnehmerInnen zu beschäftigen, bei den ÜBA 2-Betrieben lag dieser Anteil bei rund zwei Drittel (8 von 12 Befragten).

Auffallend ist der höhere Anteil an ÜBA-TeilnehmerInnen mit Status „ÜBA-Lehrling" in den befragten ÜBA 1 mit c'mon^{APP}-Betrieben, was daraus resultiert, dass die zentrale Aufgabe von c'mon^{APP} die Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle darstellt, während beispielsweise die Betriebe im ÜBA 2 Modell die Möglichkeit haben, ÜBA-TeilnehmerInnen einen längeren Zeitraum als PraktikantInnen kennenlernen zu können. In den ÜBA 2-Betrieben waren dementsprechend die meisten ÜBA-TeilnehmerInnen zum Befragungszeitpunkt als PraktikantInnen eingesetzt (in 7 von 8 befragten ÜBA 2-Betrieben).

[94] ÜBA-TeilnehmerInnen, die aus der ÜBA in ein betriebliches Lehrverhältnis übernommen wurden, werden im Sinne einer einfacheren Lesbarkeit als „ÜBA-Lehrlinge" bezeichnet.

Abbildung 18: Anteil der Betriebe mit ÜBA-TeilnehmerInnen, differenziert nach ÜBA-PraktikantInnen und ÜBA-Lehrlinge, zum Befragungszeitpunkt



Quelle: datafile IFA Steiermark 2011, n=77

Lehrberufsangebot entspricht dem Angebot in den ÜBA-Lehrgängen

Das Lehrberufsangebot in den befragten Betrieben deckt sich im Wesentlichen mit dem Angebot der ÜBA-Lehrgänge vom Februar 2011. Zusätzlich wurden zum Befragungszeitpunkt noch Lehrlinge in folgenden Lehrberufen ausgebildet bzw. waren Praktika möglich:

- DekorateurIn
- KonditorIn
- KälteanlagentechnikerIn
- TapeziererIn
- zahnärztliche/r AssistentIn

87% der Betriebe planen auch zukünftig Lehrlinge auszubilden

Die BetriebsvertreterInnen wurden in den Interviews auch nach den Zukunftsplänen hinsichtlich Lehrausbildung in ihren Unternehmen gefragt. Dabei gaben 87% aller Befragten (64 von 74 Befragten) an, auch weiterhin Lehrlinge ausbilden zu wollen.

- Die Hälfte davon (29 von 58 Befragten[95]) plant pro Jahr einen Lehrling aufzunehmen.
- Rund ein Viertel (14 von 58 Befragten) gab an, bis zu vier Neuaufnahmen von Lehrlingen pro Jahr vorgesehen zu haben, und
- 10% (6 von 58 Befragten) meinten, sie würden zwischen fünf und neun neue Lehrverhältnisse pro Jahr abschließen.
- Vereinzelte InterviewpartnerInnen, insbesondere VertreterInnen von Handelskonzernen, nannten Planzahlen von bis zu 400 neuen Lehrlingen pro Jahr.

[95] Die restlichen 6 Befragten, die weiterhin auf Lehrlingsausbildung setzen wollen, machten keine genaue Angabe zur Anzahl der geplanten Neuaufnahmen von Lehrlingen.

6.1.1. Kooperationsmotive der Betriebe

Mehr als drei Viertel der befragten BetriebsvertreterInnen (78%) berichteten, dass sie von BetriebskontakterInnen über die Möglichkeiten einer Kooperation mit c'mon^{APP} bzw. der ÜBA informiert worden sind. Vier InterviewpartnerInnen hatten vom AMS Informationen zur ÜBA erhalten und drei Befragte hatten über eigene MitarbeiterInnen von der ÜBA erfahren. Lediglich ein/e Befragte/r war durch die Berichterstattung in den Medien auf die ÜBA aufmerksam geworden.

„Potenzielle Lehrlinge kennenzulernen" ist das Hauptmotiv für die Kooperation

Die Motive von Betrieben für eine Kooperation können, wie die Ergebnisse von Betriebsbefragungen in anderen Studien[96] zu diesem Thema zeigen, durchaus unterschiedlich sein.

So spielt einerseits die Möglichkeit eine Rolle, im Rahmen von Praktika die Fertigkeiten und Kompetenzen potenzieller Lehrlinge im Vorfeld eines Lehrverhältnisses einen längeren Zeitraum erproben zu können. Aber auch der Umstand, dass in manchen Branchen, wie beispielsweise im Gastgewerbe, die Besetzung offener Lehrstellen schwierig ist, scheint für eine Zusammenarbeit ausschlaggebend zu sein. Das System der ÜBA wird in diesem Zusammenhang, so ein Ergebnis der Betriebsbefragungen dieser Studien, als eine Möglichkeit zur Rekrutierung bzw. Vorauswahl potenzieller Lehrlinge genützt.

In der vorliegenden Evaluierung bewerteten die befragten BetriebsvertreterInnen mögliche Kooperationsmotive je nach ihrem Zutreffen auf einer vierteiligen Skala[97].

Betrachtet man die Anteile der „trifft voll zu"-Antworten, so stimmten nahezu zwei Drittel aller Interviewten (47 von 74 Befragten) voll zu, dass „*die Möglichkeit, potenzielle Lehrlinge kennen zu lernen*" für ihre Kooperation entscheidend gewesen sei.

Für rund 60% der befragten BetriebsvertreterInnen (43 von 73 Befragten) waren soziale Gründe („*Jugendlichen eine Chance zu geben*") relevant.

Etwas mehr als 40% der Befragten (31 von 74 Befragten) nannten die zusätzliche Betreuung der Jugendlichen durch die Case ManagerInnen von c'mon^{APP} bzw. AusbildnerInnen der ÜBA als wesentliches Kooperationsmotiv und rund ein Drittel (26 von 73 Befragten) hat schon öfters gute Erfahrungen mit ÜBA-TeilnehmerInnen gesammelt.

Weniger Rolle bei der Entscheidung für eine Kooperation mit der ÜBA spielte für die befragten BetriebsvertreterInnen offensichtlich das Angebot einer Unterstützung in didaktischen bzw. administrativen Fragen sowie die Inanspruchnahme einer Lehrlingsförderung bei der Übernahme von ÜBA-TeilnehmerInnen in den Betrieb (siehe Abbildung).

[96] Vgl. Löffler, Roland, Helling, Kathrin: Überbetriebliche Lehrausbildung in Tirol. Evaluierung des Maßnahmenzeitraums 2009/2010 (2011). Wien, S. 85 und Heckl, Eva et.al.: Evaluierung der JASG-Lehrgänge in Niederösterreich (2008). KMU FORSCHUNG AUSTRIA und SYNTHESIS Forschung. Hrsg. im Auftrag des AMS Niederösterreich. Wien, S. 48f.

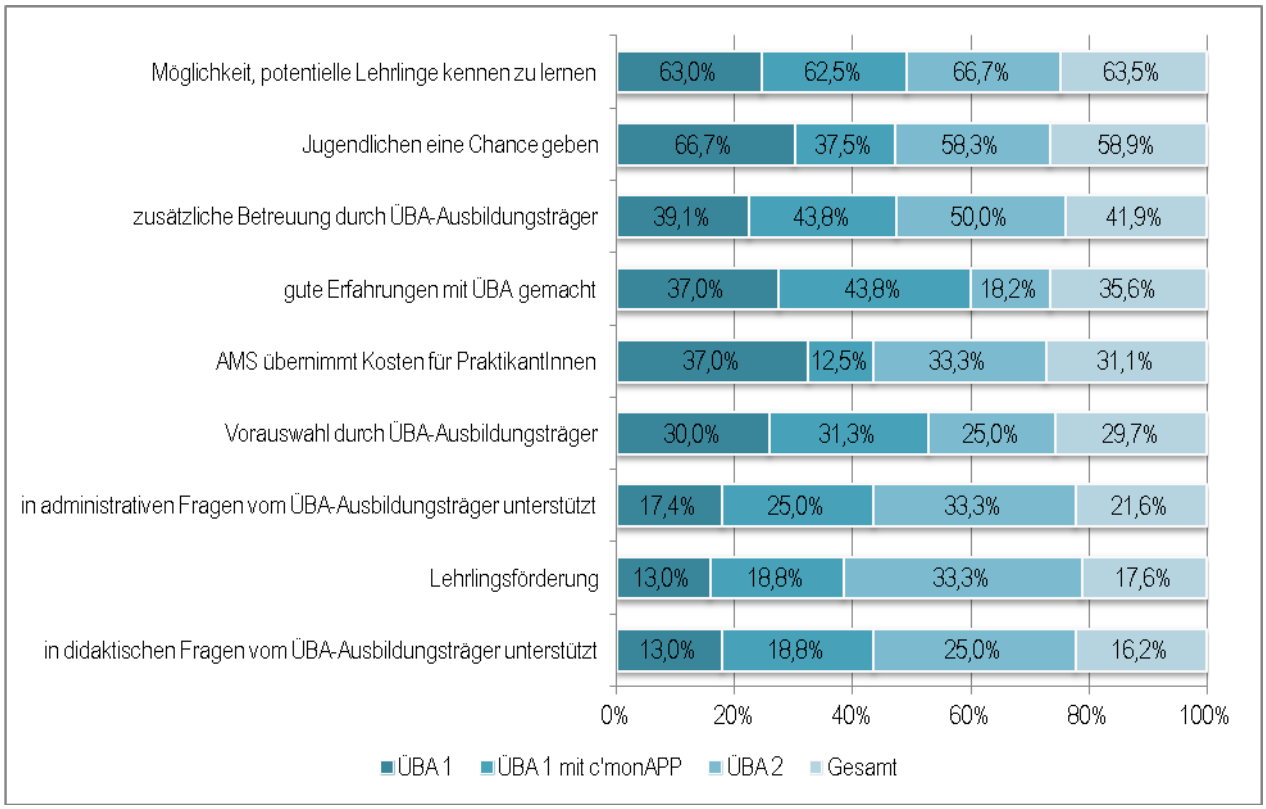
[97] 1=trifft voll zu, 4=trifft gar nicht zu

Unterschiedliche Bedeutung der Kooperationsmotive je nach ÜBA-Modell

Vergleicht man die Angaben der befragten BetriebsvertreterInnen je nach ihrer Kooperation mit einem der drei ÜBA-Modelle, so zeigen sich folgende Ergebnisse:

- 38% der BetriebsvertreterInnen, die mit der ÜBA 1 mit c'mon^{APP} zusammenarbeiten (6 von 16 Befragten) nannten soziale Gründe („*Jugendlichen eine Chance zu geben*") als Hauptmotiv zur Zusammenarbeit, hingegen war dies für zwei Drittel der befragten KooperationspartnerInnen der ÜBA 1-Trägerorganisationen (30 von 45 Befragten) entscheidend.
- Hingegen schien es für die befragten ÜBA 1 mit c'mon^{APP}-Betriebe (13% bzw. 2 von 16 Befragten) weniger wichtig, dass das AMS die Kosten für ÜBA-PraktikantInnen trägt als für die befragten ÜBA 1-Betriebe (37% bzw. 17 von 46 Befragten).
- Die ÜBA 1-Betriebe gaben auch in einem etwas höheren Ausmaß an, bereits gute Erfahrungen mit dem ÜBA-System gemacht zu haben (44% bzw. 7 von 16 Befragten).

Abbildung 19: Kooperationsmotive der Betriebe (Anteile der „Trifft voll zu" – Antworten)



Quelle: datafile IFA Steiermark 2011, n=77; vierstufige Skala, 1="trifft voll zu", 4="trifft nicht zu"

6.1.2. Allgemeine Erfahrungen mit ÜBA und c'mon^{APP}

Zwei Drittel aller befragten BetriebsvertreterInnen zeigten sich hinsichtlich ihrer bisherigen Erfahrungen mit dem ÜBA-System „sehr zufrieden", ein Viertel „eher zufrieden".

Gesamtzufriedenheit bei den ÜBA 1 mit c'mon^{APP}-Betrieben am höchsten

Betrachtet man diese Gesamtzufriedenheit differenziert nach den drei ÜBA-Modellen so gaben drei Viertel der befragten ÜBA 1 mit c'mon^{APP}-Betriebe (31 von 45 Befragten) an, mit der Betreuung „sehr zufrieden" gewesen zu sein, bei den ÜBA 2-Betrieben lag dieser Anteil lediglich bei 46% (5 von 11 Befragten). Unzufriedenheit wurde offensichtlich dadurch hervorgerufen, dass die BetriebskontakterInnen der ÜBA 2-Trägerorganisationen zu wenig aktiv den Kontakt suchten, wie zwei BetriebsvertreterInnen explizit rückmeldeten. Zu beachten ist hier allerdings die kleine Fallzahl.

Hohe Zustimmung zur Aussage „ÜBA-Ausbildungsträger für alle Probleme/Fragen ansprechbar"

Neben der Gesamtzufriedenheit wurden die BetriebsvertreterInnen in den Telefoninterviews detailliert nach bisherigen Erfahrungen mit dem ÜBA-System gefragt. Dazu wurden Aussagen formuliert), die je nach Zutreffen auf einer vierteiligen Skala[98] bewertet wurden. Unter „ÜBA-Ausbildungsträger" wurden von den Befragten auch die Erfahrungen mit c'mon^{APP} subsummiert.

- 85% aller Befragten (64 von 75) stimmten voll zu, dass die MitarbeiterInnen der ÜBA-Ausbildungsorganisationen bei allen Problemen und Fragen als AnsprechpartnerInnen zur Verfügung standen.
- Zwei Drittel der BetriebsvertreterInnen (49 von 72 Befragten) waren der Ansicht, dass die Beschäftigung von ÜBA-PraktikantInnen unkompliziert sei.
- Nahezu die Hälfte (37 von 77 Befragten) meinte auch, dass die passenden Jugendlichen vermittelt wurden.
- Geringer war hingegen der Anteil jener Befragten, die der Aussage *„Der/die Jugendliche hat unseren Erwartungen entsprochen"* voll zustimmten (36% bzw. 27 von 75 Befragten).

60% der ÜBA 1 mit c'mon^{APP}-Betriebe sind mit den vermittelten Jugendlichen sehr zufrieden

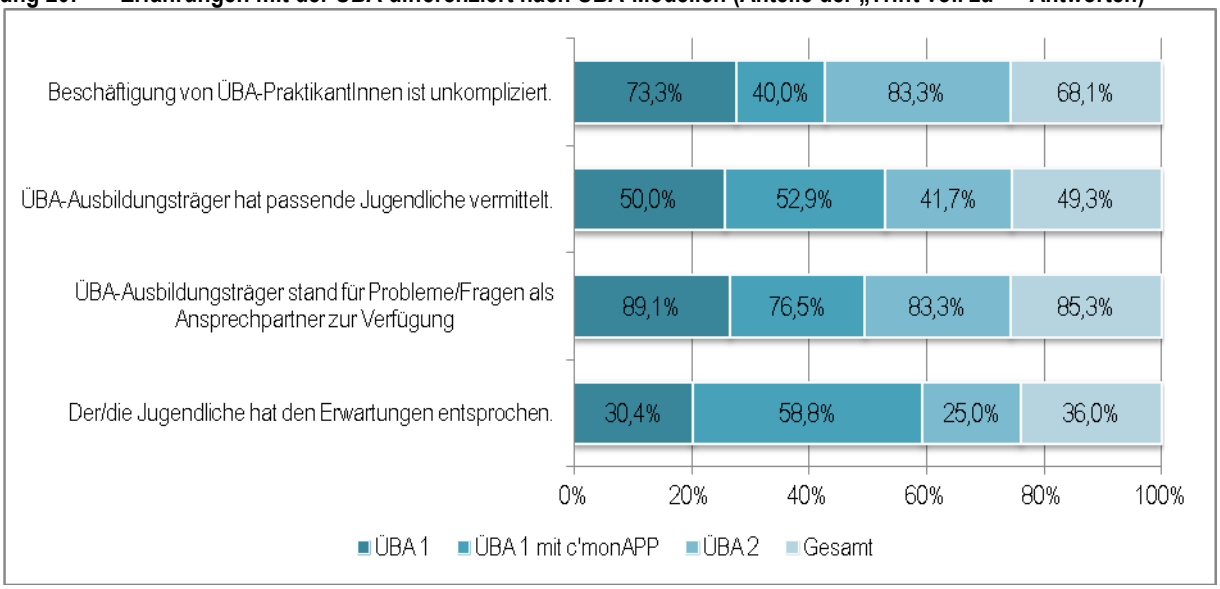
Betrachtet man die Zustimmungen zu den unterschiedlichen Bewertungen der ÜBA differenziert nach den drei ÜBA-Modellen, so zeigt sich, dass der Anteil der befragten ÜBA 1 mit c'mon^{APP}-BetriebsvertreterInnen, die der Aussage *„Der/die Jugendliche hat den Erwartungen entsprochen"* voll zustimmten, am höchsten war, fast 60% (10 von 17 Befragte). Am geringsten war dieser Anteil bei den befragten ÜBA 2-Betrieben (25% bzw. 3 von 12 Befragten), jener, der ÜBA 1-BetriebsvertreterInnen lag bei 30% (33 von 46 Befragte).

Ähnliche Unterschiede zeigten sich bei der Aussage, ob die passenden Jugendlichen vermittelt wurden. Hier fällt der Anteil der voll zustimmenden Befragten bei den ÜBA 1 mit c'mon^{APP}-Betriebe wieder am höchsten aus, 53% bzw. 9 von 17 Befragten. Bei den ÜBA 1-Betrieben stimmten 50% bzw. 23 von 46 Befragten voll zu, bei den ÜBA 2-Betrieben lediglich 42% bzw. 5 von 12 Befragten.

Zusammenfassend könnten diese Bewertungen einen Hinweis darauf geben, dass sich eine intensive Begleitung und Betreuung der vermittelten Jugendlichen positiv auswirkt, auch noch nach bereits erfolgtem Antritt der betrieblichen Lehrstelle.

[98] 1=trifft voll zu, 4=trifft gar nicht zu

Abbildung 20: Erfahrungen mit der ÜBA differenziert nach ÜBA-Modellen (Anteile der „Trifft voll zu“ – Antworten)

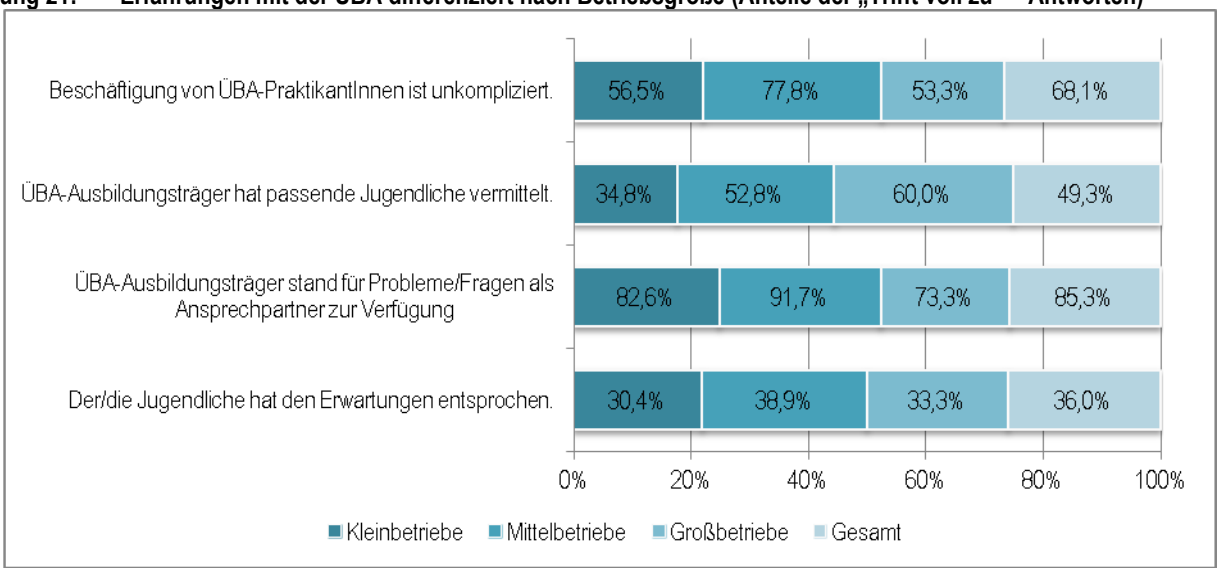


Quelle: datafile IFA Steiermark 2011, n=77; vierstufige Skala, 1=“trifft voll zu“, 4=“trifft nicht zu“

Kleinbetriebe zeigten sich weniger zufrieden mit den vermittelten ÜBA-TeilnehmerInnen

Betrachtet man die Erfahrungen der BetriebsvertreterInnen mit der ÜBA differenziert nach Betriebsgröße[99], so fällt auf, dass die befragten VertreterInnen von Kleinbetrieben zu einem deutlich geringeren Anteil der Aussage „*ÜBA-Ausbildungsträger hat passende Jugendliche vermittelt*“ voll zustimmten (8 von 23 Befragten). Hingegen sah ein größerer Anteil von VertreterInnen der befragten Mittelbetriebe die Beschäftigung von ÜBA-PraktikantInnen als unkompliziert an (28 von 36 Befragten) und zeigte eine höhere Zustimmung zur Aussage „*ÜBA-Ausbildungsträger stand für Probleme/Fragen zur Verfügung*“ (33 von 36 Befragten).

Abbildung 21: Erfahrungen mit der ÜBA differenziert nach Betriebsgröße (Anteile der „Trifft voll zu“ – Antworten)



Quelle: datafile IFA Steiermark 2011, n=77; vierstufige Skala, 1=“trifft voll zu“, 4=“trifft nicht zu“

[99] „Kleinbetriebe“ haben bis zu 10 MitarbeiterInnen, „Mittelbetriebe“ 11 bis zu 149 MitarbeiterInnen und „Großbetriebe“ zumindest 150 MitarbeiterInnen.

6.1.3. Erfahrungen mit TeilnehmerInnen von ÜBA und c'mon^{APP}

Zwei Drittel der befragten BetriebsvertreterInnen gaben an, bereits ÜBA-TeilnehmerInnen in ein betriebliches Lehrverhältnis übernommen zu haben (67% bzw. 50 von 75 Befragten).

Betrachtet man diesen Anteil differenziert nach den drei ÜBA-Modellen, so bejahten 83% der befragten ÜBA 1 mit c'mon^{APP}-BetriebsvertreterInnen (15 von 18 Befragten) eine Übernahme von ÜBA-TeilnehmerInnen in den Betrieb im Vergleich zu 58% der ÜBA 2-BetriebsvertreterInnen (7 von 12 Befragten) und 62% der ÜBA 1-BetriebsvertreterInnen (28 von 45 Befragten).

Die Mehrheit der befragten Betriebe (43%; 21 von 49 Befragten) hatte bis zum Befragungszeitpunkt eine/n ÜBA-TeilnehmerIn in ein betriebliches Lehrverhältnis übernommen, ein Drittel bis zu vier ÜBA-TeilnehmerInnen (16 von 49 Befragten) und ein Fünftel zwischen fünf und neun ÜBA-TeilnehmerInnen (9 von 49 Befragten). Nur vereinzelt wurden bereits mehr als 10 ÜBA-TeilnehmerInnen in den Betrieb aufgenommen, der Höchstwert lag bei 25 Übernahmen.

Rund ein Viertel der übernommenen ÜBA-TeilnehmerInnen absolviert eine Ausbildung zum/zur „Koch/Köchin", je ein weiteres Fünftel erlernt die Berufe „Hotel- und Gastgewerbeassistentin" oder „Einzelhandelskauffrau/-mann".

„Lehrlingsaufnahme nicht vorgesehen" ist Hauptgrund für die Nichtübernahme von ÜBA-TeilnehmerInnen

Jenes Drittel der befragten BetriebsvertreterInnen, die angaben, bis zum Befragungszeitpunkt noch keine/n ÜBA-TeilnehmerIn in ein betriebliches Lehrverhältnis übernommen zu haben, wurden nach den Gründen für diese Entscheidung gefragt.

- 43% (10 von 23 Befragten) gaben an, dass von Seiten der Geschäftsführung keine Lehrlingsaufnahme in ihrem Betrieb vorgesehen sei und daher nur Praktikumsplätze angeboten werden können.
- 39% (9 von 23 Befragten) meinten, die ÜBA-TeilnehmerInnen seien nicht geeignet für ein reguläres Lehrverhältnis gewesen.
- 17% (4 von 23 Befragten) hatten vor der Kooperation mit der ÜBA noch keine Erfahrung mit Lehrausbildung gemacht und wollten sich daher noch nicht festlegen.

Befragte BetriebsvertreterInnen erwarten von zukünftigen Lehrlingen Arbeitswillen, Interesse und Engagement

Das Bild, das die Medien aktuell von potenziellen LehranfängerInnen transportieren, fokussiert oftmals nur die Defizite, die diese Zielgruppe aufweist. Insbesondere Betriebe bemängeln das Fehlen passender Lehrlinge. In diesem Zusammenhang hört man jedoch auch immer wieder Kritik, dass zu hohe Erwartungen an zukünftige Lehrlinge gestellt werden.

In dieser Evaluierung wurden die BetriebsvertreterInnen in den Telefoninterviews zu ihren Erwartungen an potenzielle Lehrlinge befragt.

Die häufigsten Nennungen (gereiht nach der Anzahl der Nennungen) waren

- Arbeitswillen, Interesse bzw. Engagement (73 Nennungen),
- gutes Auftreten und Umgangsformen (44 Nennungen),
- ein gutes bis mittelmäßiges Zeugnis (26 Nennungen),
- Lernbereitschaft (14 Nennungen),
- praktische Vorerfahrungen im Berufsfeld (15 Nennungen),
- Pünktlichkeit (12 Nennungen) und
- Motivation, Zukunftsorientierung und Durchhaltevermögen (10 Nennungen).

Betriebliche Lehrlinge werden besser bewertet als ÜBA-TeilnehmerInnen

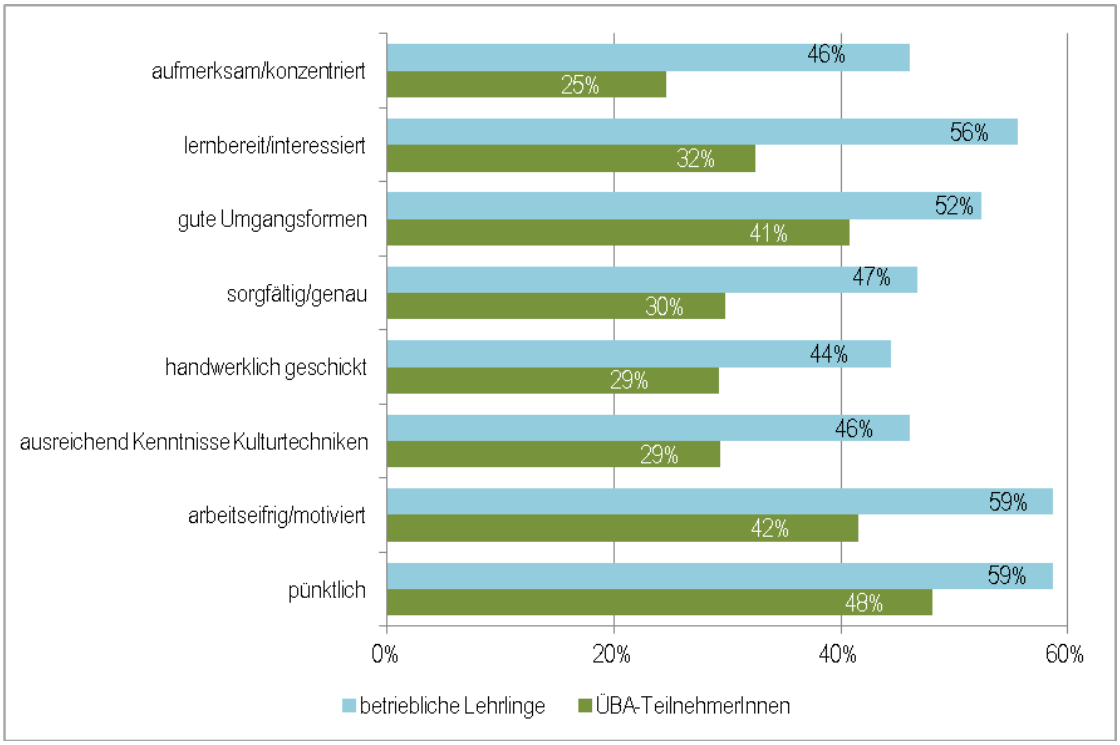
Neben den Erwartungen an zukünftige Lehrlinge wurden die BetriebsvertreterInnen auch nach Erfahrungen mit Lehrlingen ohne ÜBA-Anbindung gefragt. Die Interviewten schätzten auf einer vierteiligen Skala das Zutreffen von Eigenschaften wie Pünktlichkeit, Arbeitseifer/Motivation, ausreichende Kenntnisse in Kulturtechniken (Lesen, Schreiben, Rechnen), handwerkliches Geschick oder Lernbereitschaft/Interesse ein und zwar sowohl für ÜBA-TeilnehmerInnen als auch für Lehrlinge ohne ÜBA-Teilnahme.

Die Ergebnisse zeigen, dass die betrieblichen Lehrlinge bei allen abgefragten Eigenschaften deutlich besser eingeschätzt wurden. Wieweit die Interviewten bei dieser Bewertung nur ihre tatsächlichen Erfahrungen mit Lehrlingen berücksichtigten oder gängige Zuschreibungen und Vorurteile einbezogen, kann hier nicht festgestellt werden.

Besonders auffallend ist der Unterschied bei der Zuschreibung „*aufmerksam/konzentriert*". Rund die Hälfte der InterviewpartnerInnen (29 von 63 Befragten) stimmten zu, dass diese Eigenschaft für die betrieblichen Lehrlinge zutrifft, bei den ÜBA-TeilnehmerInnen stimmte hingegen nur ein Viertel (19 von 77 Befragte) zu.

Weitere auffallende Differenzen in der Bewertung von betrieblichen Lehrlingen und ÜBA-TeilnehmerInnen finden sich hinsichtlich der Aussagen „*lernbereit/interessiert*", „*sorgfältig/genau*", „*haben ausreichende Kenntnisse in Kulturtechniken*" und „*arbeitseifrig/motiviert*". Am geringsten ist die Differenz bei den Items „*gute Umgangsformen*" und „*pünktlich*".

Abbildung 22: Bewertung von ÜBA-TeilnehmerInnen und betrieblichen Lehrlingen (Anteile der „Trifft voll zu"– Antworten)



Quelle: datafile IFA Steiermark 2011, n=77; vierstufige Skala, 1="trifft voll zu", 4="trifft nicht zu"

6.2. Ergebnisse der qualitativen Befragung von ausgewählten Kooperationsbetrieben von c`mon^{APP}

Die Ergebnisse aus den qualitativen Interviews mit ausgewählten VertreterInnen von Kooperationsbetrieben von c`mon^{APP} gewähren vertiefte Einblicke in die Wahrnehmung des neuen Unterstützungsangebotes aus betrieblicher Sicht, beleuchten die bisherigen Erfahrungen in der Zusammenarbeit und zeigen Vorschläge der UnternehmensvertreterInnen für eine mögliche Positionierung des Vermittlungsunterstützenden Case Managements innerhalb der bestehenden Unterstützungsangebote für lehrstellensuchende Jugendliche auf.

Strukturmerkmale der befragten Betriebe

Im Rahmen dieses Erhebungsschrittes wurden im Zeitraum April bis Mai 2012[100] elf BetriebsvertreterInnen, Personal- oder Lehrlingsverantwortliche bzw. FilialleiterInnen, interviewt. Es wurde darauf geachtet, einen guten Mix zwischen unterschiedlichen Branchen und Betriebsgrößen abzubilden, wobei die Auswahl auch widerspiegelt, welche Betriebe sich am ehesten bereit erklären, Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf einen Praktikumsplatz bzw. eine Lehrstelle anzubieten. Alle befragten Betriebe haben ihren Standort im Großraum Wien.

Bezugnehmend auf die Branchenzuordnung waren folgende Branchen vertreten:

- Handel (5 Einzelhandelsbetriebe aus den Bereichen Foto und Multimedia, Schuhe und Möbel, sowie ein Großhandelsbetrieb aus dem Bereich Künstlerbedarf; davon alle Filialbetriebe)

Jeweils ein Betrieb aus

- Bau- und Baunebengewerbe (Spenglerei)
- Maschinenbautechnik-/Metallbereich (Kälteanlagentechnik)
- Tourismus/Gastgewerbe (Hotel)
- Non-Profit-Bereich (Beratungs –und Bildungsorganisation)
- IT-Bereich (Softwareentwicklung)

Die Betriebsgrößen variierten, wobei der Großteil der Kategorie „Mittelbetrieb“ zuzuordnen ist, wie die folgende Tabelle zeigt. Die Filialbetriebe wurden entsprechend der MitarbeiterInnenzahl in der Filiale und nicht des Konzerns zugeordnet.

Tabelle 15: Verteilung der befragten Kooperationsbetriebe von c`mon^{APP} nach Betriebsgröße

	Häufigkeit
Betriebskategorie	
Kleinbetrieb (1-10 MitarbeiterInnen)	3
Mittelbetrieb (11-149 MitarbeiterInnen)	6
Großbetrieb (ab 150 MitarbeiterInnen)	2
Gesamt	11

[100] Ein Interview wurde aufgrund von terminlichen Schwierigkeiten erst Anfang Juli 2012 geführt.

Die Anzahl der zum Befragungszeitpunkt beschäftigten Lehrlinge verteilt sich gemäß der jeweiligen Betriebsgröße:

- 4 BetriebsvertreterInnen gaben an jeweils 1 Lehrling zu beschäftigen,
- ein Betrieb hatte 2 Lehrlinge,
- ein Betrieb 3 Lehrlinge,
- ein Betrieb 4 Lehrlinge,
- ein Betrieb 6 Lehrlinge,
- ein Betrieb 7 Lehrlinge und
- ein Betrieb 12 Lehrlinge.

Die Bandbreite der Lehrberufe, die zum Befragungszeitpunkt, in den befragten Betrieben ausgebildet wurden, war wie die Lehrlingsanzahl sehr breit gestreut. So gab es Ausbildungen zum/zur

- Einzelhandelskaufmann/-frau
- Großhandelskaufmann/-frau
- Fotokaufmann/-frau
- Bürokaufmann/-frau
- LagerlogistikerIn
- Technische ZeichnerIn
- MetallbautechnikerIn
- Hotel- und GastgewerbeassistentIn
- Koch/Köchin
- Restaurantfachmann/-frau
- KonditorIn
- KälteanlagentechnikerIn

Lehrlingsausbildung ist auch zukünftig geplant,……

Lehrlingsausbildung ist für alle befragten BetriebsvertreterInnen ein wesentlicher Baustein in der internen Personalplanung. Auch jene beiden InterviewpartnerInnen, die noch nicht auf eine langjährige Erfahrung in der Lehrlingsausbildung zurückgreifen konnten, zeigten sich überzeugt, wie folgendes Zitat illustriert. „*Wir standen als junges, rasch wachsendes Unternehmen vor der Entscheidung eine administrative Kraft aufzunehmen oder es mit einem Lehrling zu probieren. Das mit dem Lehrling hat sich sehr bewährt und das werden wir auch zukünftig so weiter führen*.“ Alle Befragten planen auch zukünftig die Aufnahme von Lehrlingen, teilweise wurde sogar von einer Ausweitung der Lehrlingsanzahl im Betrieb berichtet bzw. davon, neue Lehrberufsbilder, wie beispielsweise MediendesignerIn, ausbilden zu wollen.

…. trotz negativer Erfahrungen bei der Lehrlingssuche

Diesen Plänen gegenüber standen zum Teil negative Erfahrungen bei der Lehrlingssuche. Laut Angaben der Interviewten werden unterschiedlichste Suchwege genützt, beispielsweise Meldung der offenen Lehrstellen beim AMS bzw. bei der Lehrlingsbörse der Wirtschaftskammer, Inserate in Bezirksmedien, Aushänge im Betrieb (insbesondere im Einzelhandel), Mundpropaganda, bestehende Branchennetzwerke und Kontakte zu Jugendmaßnahmen, wie z.B. ÜBA. Aber, so wurde betont, trotz dieses Suchaufwands sei es insbesondere in Wien schwierig, geeignete Lehrlinge zu finden. Als häufigstes Problem im Bewerbungsprocedere nannten die Unternehmensvertreterinnen die Unzuverlässigkeit der Jugendlichen. Die Jugendlichen geben schriftliche Bewerbungen in den Betrieben ab, reagieren jedoch in Folge nicht mehr auf Einladungen zu Bewerbungsgesprächen bzw. halten vereinbarte Termine für Bewerbungsgespräche nicht ein.

Manche Befragte sprachen auch davon, dass die Jugendlichen von ihren Eltern „*in einen bestimmten Job gedrängt werden*“, sich aber selbst eigentlich nicht mit dem Lehrberufsbild auseinandergesetzt haben. Dabei ist für die Mehrheit der InterviewpartnerInnen wesentlich, dass „*diese Lehrstelle tatsächlich von den Jugendlichen geschätzt wird und nicht nur weil die Eltern da jemand kennen oder es so wollen. Die Jugendlichen müssen das auch wirklich selbst wollen.“*

Schulische Defizite führten ebenfalls einige Befragte als Hindernis bei der Besetzung ihrer offenen Lehrstellen an, jedoch zeigten sich hier Unterschiede hinsichtlich der unterschiedlichen Lehrberufe. Während für eine Ausbildung im IT-Bereich bevorzugt HTL-AbbrecherInnen aufgenommen werden, weil „*diese eine bestimmte Grundausbildung mitbringen und wir nicht ganz von vorne anfangen müssen*“, stehen schulische Vorleistungen insbesondere bei den befragten Einzelhandelsbetrieben nicht so im Fokus, entscheidend ist bei diesem Lehrberuf das persönliche Auftreten, das Zugehen auf Menschen und die Kommunikationsfähigkeit. „*Die Grundrechnungsarten sind für einen Lehrberuf im Einzelhandel sicherlich wichtig, aber viel wichtiger ist die Kommunikation*.“ Einig sind sich jedenfalls alle befragten UnternehmensvertreterInnen, dass Schulnoten zweitrangig bei der Entscheidung für bzw. gegen einen Lehrling sind, wie im folgenden Zitat beschrieben. „*Noten sind nicht das entscheidende Kriterium, also auch Vierer sind o.k., wenn das schlüssig ist und der Jugendliche das erklären kann. Bei Schulabbrechern sind auch Fünfer kein Problem, wenn das einen Grund hat*.“

Unzureichende Berufsorientierung erschwert Einstieg in eine Lehrausbildung

Problematisiert wird vielmehr von einigen InterviewpartnerInnen die mangelnde Berufsorientierung bei den BewerberInnen. „*Die Jugendlichen wissen oft nicht, was sich hinter einem Beruf versteckt, da gibt es kaum Vorstellungen*.“ Berufsentscheidungen werden getroffen, weil z.B. „*der Fernsehkoch als Traumbild*“ dient oder „*Shoppen das liebste Hobby ist*.“ Es wird von den befragten UnternehmensvertreterInnen bedauert, dass den Jugendlichen nicht die ganze Vielfalt an Berufen nahegebracht wird, sondern immer nur auf bestimmte Möglichkeiten begrenzt bleibt. So sei es auch wesentlich, den Jugendlichen zu vermitteln, „*dass Arbeit grundsätzlich attraktiv sein kann, wenn man die für einen selbst richtige Arbeit macht. Und da braucht es schon möglichst frühzeitig ausreichende Infos, um zu wissen, was denn die richtige Arbeit für einen ist*“, so ein/e Befragte/r.

ÜBA wird als Chance, jedoch nicht als gleichwertige Lehrausbildung wahrgenommen

Berufsinformation und „Vermittlung des richtigen Berufsbildes" ist eine Aufgabe, die u.a. nach Meinung einiger Interviewter die ÜBA wahrnehmen sollte.

Die ÜBA wird als eine Chance für jene Jugendlichen wahrgenommen, die einen Nachqualifizierungsbedarf haben, jedoch stellt die ÜBA „*keine gleichwertige Fachausbildung*" dar, da sind sich die befragten UnternehmensvertreterInnen einig. Übernahmen von Jugendlichen aus einer ÜBA in ein betriebliches Lehrverhältnis erfolgen daher in der Praxis, wie berichtet wurde, zumeist spätestens nach Absolvierung des ersten Lehrjahres. Gegen einen späteren Zeitpunkt spricht insbesondere auch die Tatsache, dass es „*für eine gute Berufsausbildung Teamarbeit im Betrieb braucht*", wie ein/e InterviewpartnerIn meinte.

Vereinzelt wurde die ÜBA auch als ein Konzept betrachtet, „*mit dem man den Jugendlichen nichts Gutes tut, weil sie im Anschluss an ihre Ausbildung keine Perspektiven haben aufgrund der fehlenden betrieblichen Praxis.*" Ein/e Befragte/r wies in diesem Zusammenhang auf die ÜBA 2 als ein sehr gutes Modell hin, das einerseits individuelle Betreuung der Jugendlichen durch die Trägerorganisation anbietet, jedoch auch das Lernen eines Lehrberufs in einem betrieblichen Umfeld. Ein/e andere/r Interviewte/r war der Meinung, dass „*Firmen weniger Lehrlinge aufnehmen, weil die ÜBA die Ausbildung übernimmt.*" Die ÜBA sollte daher eher nur Jugendliche mit tatsächlichem Bedarf („*Sonderschulstatus*", „*Jugendliche, die etwas langsamer sind*") ausbilden, während alle anderen Jugendlichen einen betrieblichen Lehrplatz antreten sollten, so diese Rückmeldung.

Nicht c`mon^{APP} als Organisation, sondern vor allem die Person des/der Betriebskontakters/in wird wahrgenommen

Das neue Angebot von c`mon^{APP} ist bis auf eine/n InterviewpartnerIn, der/die mit dem Begriff nicht vertraut war, allen bekannt, wird aber zum Teil von den Befragten nicht als eigenes Angebot von ÖSB Consulting wahrgenommen, sondern als Teil der ÜBA. Dies hat den Hintergrund darin, dass die befragten Betriebe insbesondere in Bezug auf Praktikumsplätze für Jugendliche bereits schon länger mit unterschiedlichster Maßnahmentypen, z.B. Clearingstellen, ÜBA, BoCo-Kurse etc., kooperieren und in Folge keine so klare Unterscheidung hinsichtlich der zuständigen Organisation treffen. Wesentlicher erschien die Erfahrung mit der konkreten Kontaktperson, d.h. den jeweiligen BetriebskontakterInnen von c`mon^{APP}. Hier wurden einstimmig nur positive Erfahrungen hervorgehoben und Zufriedenheit dahingehend geäußert, dass mit den BetriebskontakterInnen zuverlässige Ansprechpersonen zur Verfügung stehen.

Ein/e InterviewpartnerIn äußerte in diesem Zusammenhang auch den Vorschlag, dass es aus ihrer/seiner Sicht besser wäre, „*wenn man alle Unterstützungsleistungen für Jugendliche, die eine betriebliche Lehrstelle suchen, wie c`mon^{APP} oder ÜBA, zusammenfassen würde, und wenn es hier für die Betriebe eine einzige Anlaufstelle geben würde. Im Augenblick ist es nämlich aus Betriebssicht sehr schwierig zu durchschauen, welche Angebote es gibt und wer hier jetzt mit einem Kontakt aufnimmt.*"

Bis auf zwei Befragte haben alle aufgrund der Kontaktaufnahme durch c`mon$^{APP}$ vom neuen Angebot erfahren. In den beiden anderen Fällen entstand einmal der Kontakt durch ein gemeinsames Netzwerk, einmal hatte die Lehrlingsverantwortliche in den Medien von c`mon^{APP} gelesen und daraufhin ihrerseits c`mon^{APP} kontaktiert, um auf diesem Weg einen geeigneten Lehrling zu finden.

Personalvorauswahl wird als das wichtigstes Angebot von c`mon^{APP} geschätzt

Gefragt nach den wichtigsten Angebotsleistungen von c`mon^{APP} steht für die befragten BetriebsvertreterInnen die Vorauswahl geeigneter Lehrlinge im Fokus. Die getroffene Vorauswahl war für alle Interviewten passend und entsprach ihren gewünschten Suchkriterien, wie folgende Zitate belegen.

„*Die Vorauswahl war wirklich sehr gut. Ich habe ja vorher überlegt, ein Inserat zu schalten, aber die Vorauswahl durch die ÖSB war viel besser. Da haben wir uns sehr viel Arbeit erspart.*"

„*Für uns ist es ein Vorteil, wenn wir uns nicht ganz viele Bewerbungen ansehen müssen, sondern bereits eine Vorauswahl haben, wo wir dann wissen, dass sie als pünktlich eingeschätzt werden.*"

Wenn Jugendliche trotzdem nicht in die betriebliche Ausbildung übernommen wurden, so lag dies aus Sicht der Befragten nicht in der fehlenden Passgenauigkeit begründet, sondern in der Unvereinbarkeit zwischen persönlichen Vorstellungen des/der betroffenen Jugendlichen und den Anforderungen des jeweiligen Lehrberufs, was sich im Laufe der Probezeit erst herausstellte. Explizit wurde in diesen Fällen nochmals auf „*die gute Kommunikation über die betroffenen Jugendlichen mit den ÖSB-BetreuerInnen*" hingewiesen.

Leise Kritik in Bezug auf Bewerbungsunterstützung – mehr Individualität gewünscht

Kritik gab es von zwei InterviewpartnerInnen in Bezug auf die Bewerbungsunterstützung durch c`mon^{APP}.

So wurde in einem Fall angemerkt, dass Bewerbungsunterlagen vorausgewählter Jugendlicher den Eindruck vermittelten nach einem gleichen Schema erstellt worden zu sein. „*Was ich nicht so gut finde, war, dass ich dann fünf gleiche Lebensläufe erhalten habe, so nach einem Muster gemacht, nichts Individuelles.*"

In einem anderen Fall wurde der Wunsch geäußert, dass „*die Case ManagerInnen sich mehr darum kümmern, ob die Jugendlichen, die Bewerbungsschreiben schicken, dann tatsächlich auch zum Bewerbungsgespräch gehen.*" Hier wurde die Erfahrung gemacht, dass zwar Bewerbungsschreiben vermittelt über c`mon^{APP} an die Firma weitergeleitet wurden, aber die Jugendlichen dann die Termine von Bewerbungsgesprächen nicht eingehalten haben. Nach Ansicht dieses/r Befragten sollten Case ManagerInnen hier eine stärkere Verantwortung wahrnehmen.

Nachbetreuung als Dienstleistungsangebot für den Betrieb wird eher nicht gewünscht

Nachbetreuung erschien den interviewten BetriebsvertreterInnen nicht als notwendiges Dienstleistungsangebot von c`mon^{APP}. Es herrschte zumeist die Meinung vor, dass nach Abschluss eines Lehrvertrages auch die Verantwortung auf den Betrieb übergeht.

Von einigen Befragten wurde aber angemerkt, dass ein Nachbetreuungsangebot entweder für die Jugendlichen im Sinne eines Coachings, z.B. bei Lernschwierigkeiten oder privaten Problemen, durchaus sinnvoll sein könnte, oder auch für Eltern, weil diese in Bezug auf die Berufsausbildung ihrer Kinder eine ganz wesentliche Rolle spielen. Wichtig erschien es ein solches Nachbetreuungsangebot t ausschließlich auf die genannten Zielgruppen zu fokussieren, da die Betriebe selbst diesbezüglich keinen Bedarf hätten.

„*Es wäre sicherlich gut, wenn es eine Anlaufstelle gibt, zur der die Jugendlichen Vertrauen haben. Für mich als Betrieb jedenfalls würde es dann optimal laufen, wenn ich diese Hintergrundunterstützung nicht bemerken würde. Das Projekt sollte sich nicht in den Vertrag mit den Jugendlichen einmischen.*"

7. ZUSAMMENFASSENDE BEWERTUNG DER EVALUATIONSERGEBNISSE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

C`mon[APP] bietet seit Februar 2011 als beratende und begleitende Einrichtung für lehrstellensuchende Jugendliche Vermittlungsorientiertes Case Management an. Dieser von ÖSB Consulting entwickelte Begriff umschreibt die spezifische Arbeitsmethode von c`mon[APP], nämlich Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle unter Berücksichtigung der individuell besten Lösung für die Jugendlichen. Diese Methode verbindet Stellen- und TeilnehmerInnenorientierung mit dem Ziel offene Lehrstellen mit den geeigneten Jugendlichen zu besetzen.[101]

Betrachtet man abschließend die wesentlichen Ergebnisse aus der begleitenden Evaluierung von c`mon[APP], so erscheinen folgende Punkte im Hinblick auf die weitere Umsetzung bedeutsam:

- Vermittlungsunterstützung sollte weiterhin möglichst frühzeitig als Angebot für die Jugendlichen zur Verfügung stehen
- Unterstützung bei der Suche nach passenden Lehrausbildungsberufen, die nicht in einem ÜBA-Lehrgang angeboten werden, könnte noch stärker in den Fokus rücken, insbesondere für die Zielgruppe Mädchen
- Betriebe erwarten eine kompetente Lehrlingsvorauswahl, Nachbetreuung sollte insbesondere ein Angebot für die Jugendlichen sein
- Vernetzung und Kooperation aller Angebote für lehrstellensuchende Jugendliche erscheint sinnvoll, mehr Flexibilität und Durchlässigkeit zwischen den unterschiedlichen Angeboten wäre wünschenswert

Vermittlungsunterstützung vor Antritt einer ÜBA hat sich bewährt

Eingeführt ursprünglich als Zusatzangebot für TeilnehmerInnen der ÜBA, um deren rasche Vermittlung auf betriebliche Lehrstellen zu forcieren, steht das Vermittlungsorientierte Case Management in der aktuellen Umsetzung allen lehrstellensuchenden Jugendlichen bereits am Ende der Schulzeit offen. Betrachtet man die Beweggründe, die die Jugendlichen in den Erstgesprächen mit den Case ManagerInnen für eine Teilnahme bei c`mon[APP] anführten, so zeigt sich, dass TeilnehmerInnen der ÜBA in einem weitaus geringeren Ausmaß Unterstützung bei der Lehrstellensuche und beim Bewerbungsprocedere erwarten als Jugendliche, die aus einer BoCo-Maßnahme oder vermittelt über das AMS zu c`mon[APP] kommen. Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass die TeilnehmerInnen der ÜBA vor der Alternative stehen, entweder ihre Ausbildung in der ÜBA zu beenden oder in eine betriebliche Ausbildung zu wechseln, eine Entscheidung, die für die Jugendlichen nicht immer leicht zu treffen ist. Setzt die Vermittlungsunterstützung jedoch bereits zum früheren Zeitpunkt nach Abschluss der Schulzeit an, gibt es - soweit die Voraussetzungen der Jugendlichen entsprechen - nur ein Ziel, nämlich Antritt eines betrieblichen Lehrverhältnisses. In diesem Sinne hat sich die möglichst frühzeitige Unterstützung von lehrstellensuchenden Jugendlichen, wie im Laufe der Pilotierung durch die Erweiterung der Zielgruppen von c`mon[APP] realisiert, bewährt und sollte auch zukünftig in dieser Form weitergeführt werden.

[101] Vgl. Bjelopoljak, Lejla, Schmidt, Irmin (2011), S. 16

Gezielte Unterstützung von Mädchen bei der Suche einer Wunschlehrstelle könnte Dropout entgegenwirken

Die Frage des Wunschberufes ist entscheidend, um einem Ausbildungsabbruch entgegen zu wirken, immerhin 60% der befragten Dropouts gaben an, nicht in ihrem Wunschberuf ausgebildet worden zu sein. Noch auffallender ist diese Tendenz bei einer geschlechtsspezifischen Differenzierung: 69% der weiblichen Dropouts und 54% der männlichen Dropouts gaben an, dass ihr Lehrberuf nicht dem Wunschberuf entsprochen habe. Kein Unterschied zeigt sich hingegen bei den befragten c`mon$^{APP}$-TeilnehmerInnen, hier geben 80% - sowohl bei den Mädchen als auch bei den Burschen - an, dass sie mit Unterstützung der Case ManagerInnen eine Lehrstelle in ihrem Wunschberuf suchen. Offensichtlich erwarten sich die Mädchen von c`mon^{APP} Unterstützung bei der Realisierung ihres eigentlichen Berufswunsches, da sich das Lehrausbildungsangebot der ÜBA für Mädchen wenig attraktiv darstellt. Möglicherweise könnte eine zukünftige stärkere Fokussierung auf die Zielgruppe lehrstellensuchende Mädchen zu einer Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen bei derselben beitragen.

Passgenaue Lehrlingsvorauswahl als Angebot für die Betriebe, Nachbetreuung als Angebot für die Jugendlichen

Die Ergebnisse der Betriebsbefragung zeigen eine hohe Zufriedenheit mit der Kooperation mit c`mon$^{APP}$. Sowohl in der telefonischen Befragung als auch bei den vertiefenden persönlichen Interviews wurde die Passgenauigkeit der vorausgewählten Lehrlinge positiv bewertet. Diese Vorauswahl wird als das wichtigste Dienstleistungsangebot von c`mon^{APP} aus Sicht der Betriebe gewertet. Orientierung an den Erwartungen der Unternehmen einerseits und TeilnehmerInnenorientierung andererseits, wie im Konzept von c`mon^{APP} vorgesehen, ermöglicht ein hohes Ausmaß an Passgenauigkeit. Voraussetzung dafür ist ein intensiver Screeningprozess und eine möglichst umfassende Analyse der Ausgangsvoraussetzungen und Wünsche der TeilnehmerInnen.

Zur Gewährleistung von Nachhaltigkeit und Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen ist Nachbetreuung, wenn auch nicht so sehr für die Betriebe, so doch für die Jugendlichen wichtig. Die Case ManagerInnen von c`mon^{APP} übernehmen hier oft Aufgaben, die bei anderen Kontexten das soziale Umfeld der Jugendlichen wahrnimmt.

Zukunftsbild: c`mon^{APP} als Drehscheibe und Anlaufstelle

Im Gefüge der Angebote für lehrstellensuchende Jugendliche obliegt c`mon^{APP} eine gewisse Steuerungsfunktion. Jugendliche, die nicht jobready sind, werden identifiziert und an geeignetere Maßnahmen weitervermittelt. Jene Jugendlichen aber, die nur ganz punktuellen Unterstützungsbedarf auf dem Weg zu einer Lehrstelle aufweisen, bietet das Vermittlungsorientierte Case Management die Chance, rasch eine Berufsausbildung antreten zu können, ohne allzu viel Zeit zwischen Schulabschluss und Lehrantritt zu verlieren, wertvolle Zeit, die das Risiko in sich birgt, Jugendliche in eine arbeitsmarktferne Position abrutschen zu lassen.

Eine höhere Flexibilität und Durchlässigkeit zwischen den unterschiedlichen Maßnahmenangeboten, insbesondere auch Durchlässigkeit in alle Richtungen, wie beispielsweise eine erneute Einladung durch das AMS Jugendliche zu c'mon^{APP} nach bereits bestandener Probezeit in einer betrieblichen Lehrausbildung, könnte einen gänzlichen Dropout aus einer beruflichen Ausbildung vermeiden helfen. c'mon^{APP} könnte hier noch stärker als bisher eine Anlaufstelle sein und Jugendliche individuell durch ihre gesamte Berufsausbildungszeit bis zu einem erfolgreichen Lehrabschluss begleiten.

8. LITERATURVERZEICHNIS

AMS LGS Wien (2010): Maßnahmenkonzept. Kurzfassung. Definition der Ziele (unveröffentlichtes Maßnahmenkonzept)

AMS Österreich (Hrsg.) (2011): AMS info 181, Wien

AMS Wien (Hrsg.) (2011): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage, Wien

Bergmann, Nadja, Lechner, Ferdinand, et.al (L&R Sozialforschung): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, Wien 2011

BMASK (Hrsg.) (2009): Aktion Zukunft Jugend! Für mehr Beschäftigung in Österreich, Wien

BMASK (Hrsg.) (2011): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich, Wien

BMWA (Hrsg.) (2008): Jugend und Arbeit in Österreich, Wien

Dornmayr, Helmut, Nowak, Sabine (2011): Lehrlingsausbildung im Überblick 2011. Wien

Friedl-Schafferhans, Michaela, Hausegger, Gertrude (2011): „Dropout verhindern". Zwischenreflexion ausgewählter Ergebnisse der begleitenden Evaluation der im Februar 2011 gestarteten ÜBA–Lehrgänge. Unveröffentlichte PowerPoint-Präsentation, Wien

Friedl-Schafferhans, Michaela, Hausegger, Gertrude (2011): Evaluation Überbetriebliche Berufsausbildung in Wien. Erster Zwischenbericht zur Startbefragung von VertreterInnen aller beteiligten Trägerorganisationen und des AMS Wien. Unveröffentlichter Bericht, Wien

Gregoritsch, Petra, et.al. (2011): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage. Entwicklung und Prognosen 2010 bis 2015. Hrsg. im Auftrag des AMS, Wien

Heckl, Eva et.al.: Evaluierung der JASG-Lehrgänge in Niederösterreich (2008). KMU FORSCHUNG AUSTRIA und SYNTHESIS Forschung. Hrsg. im Auftrag des AMS Niederösterreich,. Wien

ibw (Hrsg.) (2011): Strukturdaten, Trends und Perspektiven. ibw-Forschungsbericht Nr. 163, Wien

Lenger, Birgit; Löffler, Roland; Dornmayr, Helmut (2010): Jugendliche in der überbetrieblichen Berufsausbildung. Eine begleitende Evaluierung. Endbericht,. Wien

Löffler, Roland, Helling, Kathrin (2011): Überbetriebliche Lehrausbildung in Tirol. Evaluierung des Maßnahmenzeitraums 2009/2010, Wien

Niederberger, Karl, Lentner, Marlene (2010): Bildungsferne Jugendliche. Hrsg. v. AK Oberösterreich. Abt. Bildung und Kultur, Linz

Putz, Sabine (2010): Arbeitsmarkt & Bildung. Jahreswerte 2010. Hrsg. v. AMS Österreich, Abteilung ABI, Wien

Wirtschaftskammer Österreich (2011): Lehrlinge in Österreich. Ergebnisse der Lehrlingsstatistik, Wien

Linkliste

Die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen unter belastenden Lebensumständen. Schutzfaktoren und Prozesse der Resilienz (2010). Zeitschrift „beziehungsweise". Hrsg. v. Österreichisches Institut für Familienforschung, Uni Wien. http://www.oif.ac.at/service/zeitschrift_beziehungsweise/detail/?tx_ttnews[tt_news]=888&cHash=09ed303972045f3fc851209815cf683e, abgefragt am 13.02.2012

Lehrlingsstatistik 2011 der Wirtschaftskammern Österreichs http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=357230&DstID=17 abgefragt am 23.01.2012

Statistik Austria - http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/schulen_schulbesuch/index.html, abgefragt am 23.01.2012

Statistik Austria http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_alter_geschlecht/index.html, abgefragt am 25.01.2012