



AMS report **30**

Andreas Riesenfelder

Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt VII: Evaluierung von Kursen im EDV- und kauf- männischen Bereich

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich



Im Bundesland Burgenland förderte das Arbeitsmarktservice in den Jahren 1997 und 1998 17 Kurse im EDV- und kaufmännischen Bereich. Das Gesamtfördervolumen belief sich auf 294 Maßnahmen (d.h. Maßnahmeteilnahmen) für 274 Personen. Zur wissenschaftlichen Beurteilung der Kurse wurden von L&R Sozialforschung in Wien längerfristige Karriereanalysen auf der Basis von Tageskalenderdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger durchgeführt. Des weiteren fanden fernmündliche Befragungen von 200 der 274 Geförderten sowie Gruppendiskussionen mit dem Arbeitsmarktservice und den Kursträgern statt. Der vorliegende AMS report beinhaltet alle Ergebnisse dieser Evaluierung.



P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 3-900936-24-2

Andreas Riesenfelder

Aktive Arbeitsmarktpolitik
im Brennpunkt VII:
Evaluierung von Kursen
im EDV- und kauf-
männischen Bereich

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich



Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Berufsinformations- und Qualifikationsforschung, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt im Verlag Hofstätter Dr. Verena Hofstätter, Wien, Mai 2002 • Grafik und Titelfoto: Paul Lanz, Hilde Matouschek, A-1090 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2002
Verlegt im Verlag Hofstätter, A-1190 Wien
ISBN 3-900936-24-2

Inhalt

1	Übersicht	5
2	Anmerkungen zur Methode	8
3	Vorkarrieren	10
4	Initiative zum Maßnahmenbesuch	15
5	Informationsquellen und Zufriedenheit mit der Information	16
6	Förderkarrieren	18
7	Bewertung der Maßnahmen durch die Geförderten	21
8	Bewertung der individuellen Lernfortschritte	25
9	Gesamtbewertung durch Geförderte, Alternativen und Perspektiven	33
10	Betreuung durch das AMS	36
11	Mitnahmeeffekte	39
12	Struktur der Geförderten	40
13	Karriereanalysen	48
13.1	Vormerk- und Bezugsdauer der Geförderten	52
13.2	Entwicklung der Beschäftigung	54
13.2.1	Geschlechtsspezifische Unterschiede	58
13.2.2	Altersspezifische Unterschiede	58
13.2.3	Bildungsspezifische Unterschiede	59
13.2.4	Beschäftigungsentwicklung – differenziert nach Kursarten	60
13.2.5	Beschäftigungsentwicklung – differenziert nach Trägertyp	61

13.3	Entwicklung der Arbeitslosigkeit	62
13.4	Integrationseffekte	63
14	Handlungsoptionen	65
15	Kurzfassung der Ergebnisse	68
15.1	Überblick	68
15.2	Anmerkungen zur Methode	68
15.3	Vorkarrieren	68
15.4	Drop-outs	68
15.5	Maßnahmenbewertung durch die Geförderten	69
15.6	Bewertung der individuellen Lernfortschritte durch die Geförderten	69
15.7	Gesamtbewertung durch Geförderte, Alternativen und Perspektiven	70
15.8	Mitnahmeeffekte	70
15.9	Ergebnisse der Karriereanalysen	70
16	Abbildungsverzeichnis	72
17	Tabellenverzeichnis	73

1 Übersicht

Gegenstand vorliegender Evaluation sind 17 Qualifizierungsmaßnahmen im Büro- und EDV-Bereich, die in den Jahren 1997 und 1998 im Burgenland stattgefunden haben.¹ Jene Maßnahmen, die sich weder durch Titel noch durch Ort und Träger voneinander unterschieden, sondern lediglich durch den Maßnahmenzeitraum und somit auch die SDG-Nummer, wurden zusammengefaßt, sodaß die Analyse letztlich elf Maßnahmen typisiert (siehe Tabelle 1).²

Tabelle 1: Übersicht über die zu evaluierenden Kursmaßnahmen der Jahre 1997/1998, Zusammenfassung zu elf Maßnahmen

Kurs-träger	Kursort	Kursmaßnahme	Beginn-datum ³	Dauer
BFI	Eisenstadt	EDV-Anwendungsfachkraft	12.01.1998	10 Wochen
BFI	Eisenstadt	Praxisbüro	01.09.1997	40 Wochen
BFI	Oberwart	EDV-Anwendungsfachkraft	29.09.1997	10 Wochen
BFI	Oberwart	Praxisbüro	01.09.1997	40 Wochen
BUZ	Neutal	EDV-Bürokräft	Modular	Ca. 7 Wochen
WIFI	Eisenstadt	Fachkurs Buchhaltung	06.10.1997	7 Wochen
WIFI	Eisenstadt	Personalverrechnung	30.03.1998	7 Wochen
WIFI	Eisenstadt	Standardsoftware für PC-Anwender	08.09.1997	8 Wochen
WIFI	Oberwart	Fachkurs Buchhaltung	08.09.1997	7 Wochen
WIFI	Oberwart	Personalverrechnung	26.01.1998	7 Wochen
WIFI	Oberwart	Standardsoftware für PC-Anwender	27.10.1997	8 Wochen

Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland«, 1999, N=274

Nicht zuletzt um eine bessere Übersichtlichkeit der Ergebnisse zu gewährleisten, wurden die elf Maßnahmen wiederum zu drei Gruppen gebündelt. Diese wurden als Fachkurse, Bürokrurse und EDV-Kurse bezeichnet.

1. Fachkurse umfassen die vier Maßnahmen »Buchhaltung« und »Personalverrechnung« des Wirtschaftsförderungsinstitutes (WIFI) Eisenstadt und des WIFI Oberwart.
2. Bürokrurse schließen die drei Maßnahmen »Praxisbüro« des Berufsförderungsinstitutes (BFI) Eisenstadt und des BFI Oberwart und »EDV-Bürokräft« des Burgenländischen Schulungszentrums Neutal (BUZ) ein.

1 Projektbericht: Evaluierung von Kursen im EDV- und kaufmännischen Bereich (Kursjahr 1997/1998) im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des AMS Burgenland, Eisenstadt 2000 (Auftragnehmer: Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung, Wien).

2 Für weitere Detailangaben siehe Tabellenanhang des einschlägigen Projektberichtes (Tabelle 44).

3 Wurden mehrere Maßnahmen zusammengefaßt, so bezieht sich das Beginndatum auf die erste Maßnahme.

3. EDV-Kurse setzen sich aus den vier Maßnahmen »EDV-Anwendungsfachkraft« des BFI Eisenstadt und des BFI Oberwart und »Standardsoftware« des WIFI Eisenstadt und des WIFI Oberwart zusammen.

Im Evaluationszeitraum sind für diese elf Maßnahmen 294 Förderfälle verzeichnet. In den Ge-
nuß der Förderung kamen weniger Personen (nämlich 274), da auch Mehrfachförderungen vor-
lagen (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Förderstrukturen – Förderfallabfolge

	Förderfallabfolge						Gesamt	
	1. Maßnahme		2. Maßnahme		3. Maßnahme		Anzahl	Anteil
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
BFI Eisenstadt – EDV-Anwendungsfachkraft	8	100,0%	–	–	–	–	8	100,0%
BFI Eisenstadt – Praxisbüro	19	90,5%	2	9,5%	–	–	21	100,0%
BFI Oberwart – EDV-Anwendungsfachkraft	9	100,0%	–	–	–	–	9	100,0%
BFI Oberwart – Praxisbüro	16	100,0%	–	–	–	–	16	100,0%
BUZ Neutal – EDV-Bürokräft	111	98,2%	2	1,8%	–	–	113	100,0%
WIFI Eisenstadt – Buchhaltung	30	93,8%	2	6,3%	–	–	32	100,0%
WIFI Eisenstadt – Personalverrechnung	8	72,7%	3	27,3%	–	–	11	100,0%
WIFI Eisenstadt – Standardsoftware	37	100,0%	–	–	–	–	37	100,0%
WIFI Oberwart – Buchhaltung	11	73,3%	4	26,7%	–	–	15	100,0%
WIFI Oberwart – Personalverrechnung	6	75,0%	1	12,5%	1	12,5%	8	100,0%
WIFI Oberwart – Standardsoftware	19	79,2%	5	20,8%	–	–	24	100,0%
Gesamt	274	93,2%	19	6,5%	1	,3%	294	100,0%

Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland – HV-Daten«, 1999, N=294/274

Im folgenden soll die Struktur der Mehrfachförderung dargestellt werden:

Ein Überblick über die Förderfälle zeigt den geringen Anteil von Mehrfachförderungen deutlich auf (siehe Tabelle 2). Von den 294 Förderfällen wurden 274 Fälle (93%) als erste Maßnahme angewendet, 19 Fälle (6,5%) als zweite Maßnahme und ein Fall (0,3%) als dritte Maßnahme.

Auf Basis von Personen sieht das Ergebnis folgendermaßen aus: Von den 274 geförderten Personen hatten 255 Personen eine Maßnahme, 18 Personen zwei Maßnahmen und eine Person drei Maßnahmen zu verzeichnen.

Eine Zweifachförderung war noch am relativ häufigsten bei Personen mit der Kombination »Buchhaltung« und »Personalverrechnung« (n=7), sowie »Buchhaltung« und »Standardsoftware« für PC-Anwender (n=6) zu finden.⁴

4 Detaildarstellungen der einzelnen Maßnahmen, die nach Zwei- und Dreifachförderungen differenziert sind, können dem Tabellenanhang des einschlägigen Projektberichtes (Tabellen 45, 46, 47) entnommen werden.

2 Anmerkungen zur Methode

Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger

Die im Rahmen dieses Forschungsprojektes durchgeführten Karriereanalysen wurden auf Basis eines Datensatzes von Längsschnittdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger (kurz: »HV-Daten«) unter Einbeziehung von Personenstammdaten durchgeführt. Die in Episodenform vorliegenden Längsschnittdaten wurden in einem hierarchischen Datenaufbereitungsverfahren bereinigt und anhand verschiedener Beobachtungsfenster analysiert (siehe Kapitel 13). Zusätzlich zur Maßnahmengruppe wurde die Performanz einer Kontrollgruppe ausgewertet, die zum Vergleich mit ersterer herangezogen wurde. Die Fallzahlen belaufen sich bei der Maßnahmengruppe auf N=294, bei der Kontrollgruppe auf N=251.

Fermündliche Befragung

Im Rahmen der fermündlichen Befragung der Geförderten konnte mit 200 der 274 Geförderten ein valides Interview abgehalten werden. Somit liegt die Erfassungsquote der Interviews bei 73%. In jenen Fällen, wo eine Mehrfachförderung vorlag (n=19), wurden jene Items, welche sich auf die Maßnahmenperformanz bezogen, nicht für beide oder für alle drei Maßnahmen erfragt, da dieses Vorgehen eine übergebührliche Belastung der InterviewpartnerInnen dargestellt hätte. Vielmehr erfolgte in diesen Punkten eine Konzentration auf eine ausgewählte Maßnahme.⁵ Diese Maßnahme wurde einem Schlüssel entsprechend ausgewählt. Ausnahmen ergaben sich, wenn das Erinnerungsvermögen der Befragten zu diesem Kurs besonders lückenhaft war. In diesen Fällen wurde eine Alternativmaßnahme in das Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt. Aspekte der Vor- und Nachkarriere wurden freilich auch bei Mehrfachförderung stets auf die Gesamtheit der absolvierten Maßnahmen bezogen.

Die Interviewdatenbank basiert auf der Microsoft Jet 3.0 Datenbank Engine von MS-Access 7.0. Mit dieser Technologie war es möglich, neben numerischen Feldern, Datums-, Memo-, Textfeldern und vordefinierten Kombinationsfeldern auch dynamische Kombinationsfelder einzusetzen. Somit konnten, wo erforderlich, offene Antwortkategorien verwendet werden. Dadurch wurde nicht nur dem Postulat der inhaltlichen Offenheit entsprochen,⁶ sondern es wurde auch der Kodierungsprozeß durch fehlerlose und effiziente Prozeduren erleichtert.

5 Vgl. Tabellenanhang des einschlägigen Projektberichtes (Tabelle 48).

6 Siehe die Prämissen der »Grounded Theory« in: Strauß, Anselm L. (1991): Qualitative Sozialforschung: Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen und soziologischen Forschung.

Gruppendiskussionen

Um das durch die Auswertung der Längsschnitt- und Interviewdaten entstandene Bild zu validieren, wurden eine Reihe von Gruppendiskussionen mit AnsprechpartnerInnen des AMS und der geförderten Weiterbildungsträger abgehalten.

Seitens des AMS wurden die Landesgeschäftsstelle in Eisenstadt, die Regionalen Geschäftsstellen Eisenstadt, Mattersburg, Neusiedl/See, Oberpullendorf sowie die Regionalen Geschäftsstellen Oberwart, Stegersbach und Jennersdorf einbezogen.

Seitens der Träger wurden Gespräche mit dem BFI Burgenland, dem BUZ Neutal und dem WIFI Eisenstadt geführt.

3 Vorkarrieren

Die Arbeitsmarktkarrieren der Geförderten vor Beginn der Maßnahme erstreckten sich über ein breites Spektrum (siehe Tabelle 3). Nur ein kleiner Teil (4%) absolvierte unmittelbar vor Beginn der Maßnahme eine Schule oder ein Studium. Fast zwei von drei Geförderten (61%) dagegen hatten erfolglose Bewerbungsverfahren hinter sich. Ein weiteres Drittel (35%) verzeichnete nur eine geringe Bewerbungsaktivität (»Gar nicht oder selten beworben«). In dieser Gruppe sind häufig Wiedereinsteigerinnen zu finden.⁷ Nur wenige Personen (12%) lehnten Stellenangebote häufig ab.

Tabelle 3: Arbeitsmarktkarrieren vor Beginn der Maßnahme, differenziert nach Maßnahmentyp (Mehrfachnennungen)

	Maßnahmentyp						Gesamt	
	Fachkurse		Büro-kurse		EDV-Kurse			
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Arbeitslos und bei Bewerbungen häufig abgelehnt worden	23	60,5%	68	66,0%	29	50,9%	120	60,6%
Arbeitslos und Stellen selbst häufig abgelehnt	5	13,2%	14	13,6%	5	8,8%	24	12,1%
Dienstverhältnisse bald gekündigt	–	–	–	–	1	1,8%	1	0,5%
Gar nicht oder selten beworben	15	39,5%	30	29,1%	24	42,1%	69	34,8%
Schule oder Studium	1	2,6%	6	5,8%	–	–	7	3,5%
Sonstiges	3	7,9%	4	3,9%	8	14,0%	15	7,6%
Gesamt	38	123,7%	103	118,4%	57	117,5%	198	119,2%

Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland«, 1999, N=200

Die Hintergründe für die jeweiligen Arbeitsmarktkarrieren vor der Maßnahme lassen sich in die folgenden Hauptkomponenten zerlegen:⁸

1. An erster Stelle steht das Problem der Unterqualifikation (Anteil 42%). Hierzu sind auch unpassende bzw. nicht mehr am Arbeitsmarkt nachgefragte Qualifikationen oder unsicheres Auftreten bei Bewerbungen zu zählen. Dieser Aspekt ist in Kombination mit anderen am verhältnismäßig häufigsten an vorderster Stelle gereiht (20%).
2. Ebenfalls zentral ist mit 28% der Aspekt der Arbeitsmarktsituation und der Verdrängungswettbewerb. Diese Ursachendimensionen sind bei Kombinationen häufig an erster Stelle genannt worden (18%).

⁷ Für weitere Details vgl. Tabellenanhang des einschlägigen Projektberichtes (Tabelle 58).

⁸ Für weitere Details vgl. Tabellenanhang des einschlägigen Projektberichtes (Tabellen 53, 54).

3. Arbeitszeit, Anfahrtsweg, Lohnforderungen und spezifische Wünsche bezüglich des Inhaltes oder der Dienstgeber spielen insgesamt für rund 37% der Befragten eine wesentliche Rolle.
4. Eine von vier Personen (24%) sieht das Alter als einen der Problempunkte.
5. WiedereinsteigerInnen sind zu 22% vertreten, etwa die Hälfte dieser Nennungen erfolgte an erster Stelle.

Doch immerhin fast jede/jeder Fünfte der Befragten (19%) gab an, vor Beginn der Maßnahme keinen Bezug gehabt zu haben. Auch hier zeigen sich bedeutende Unterschiede zwischen den einzelnen Maßnahmen (siehe Tabelle 4). Angaben zur exakten Bezugsdauer sind dem Kapitel 13.1 zu entnehmen.

Tabelle 4: Art des letzten Bezuges, differenziert nach Maßnahmen

	Art des letzten Bezuges												Gesamt	
	AL		NH		SNH		DLU		KUG		Keinen Bezug		Anzahl	Anteil
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
BFI Eisenstadt	2	33,3%	3	50,0%	-	-	1	16,7%	-	-	-	-	6	100,0%
EDV-Anwendungsfachkraft	5	35,7%	1	7,1%	2	14,3%	2	14,3%	-	-	4	28,6%	14	100,0%
BFI Eisenstadt Praxisbüro	1	20,0%	4	80,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	5	100,0%
BFI Oberwart – EDV-Anwendungsfachkraft	3	25,0%	5	41,7%	-	-	2	16,7%	-	-	2	16,7%	12	100,0%
BFI Oberwart – Praxisbüro	31	39,7%	13	16,7%	1	1,3%	14	17,9%	2	2,6%	17	21,8%	78	100,0%
BUZ Neutral – EDV-Bürokräft	11	52,4%	4	19,0%	1	4,8%	1	4,8%	1	4,8%	3	14,3%	21	100,0%
WIFI Eisenstadt – Buchhaltung	4	57,1%	2	28,6%	-	-	-	-	-	-	1	14,3%	7	100,0%
Personalverrechnung	13	43,3%	10	33,3%	-	-	3	10,0%	-	-	4	13,3%	30	100,0%
WIFI Eisenstadt – Standardsoftware	3	60,0%	1	20,0%	-	-	1	20,0%	-	-	-	-	5	100,0%
WIFI Oberwart – Buchhaltung	2	40,0%	1	20,0%	-	-	1	20,0%	-	-	1	20,0%	5	100,0%
Personalverrechnung	5	31,3%	4	25,0%	-	-	2	12,5%	-	-	5	31,3%	16	100,0%
WIFI Oberwart – Standardsoftware	80	40,2%	48	24,1%	4	2,0%	27	13,6%	3	1,5%	37	18,6%	199	100,0%

AL = Arbeitslosengeld, NH = Notstandshilfe, SNH = Sondernotstandshilfe, DLU = Deckung Lebensunterhalt, KUG = Karenzurlaubsgeld
Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland«, 1999, N=200

Das Aktivitätsniveau der Geförderten ist relativ unterschiedlich. Eine vergleichsweise kleine Gruppe (20%) hatte keine Bewerbungen absolviert, andere TeilnehmerInnen wiederum brachten es auf über zehn Bewerbungen pro Monat (siehe Tabelle 5).

Tabelle 5: Zahl der Bewerbungen pro Monat, differenziert nach Maßnahmen

	Anzahl Bewerbungen, monatlich								Gesamt	
	Keine Bewerbung		1–2 Bewerbungen		3–10 Bewerbungen		Über 10 Bewerbungen			
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
BFI Eisenstadt – EDV-Anwendungsfachkraft	1	20,0%	2	40,0%	1	20,0%	1	20,0%	5	100,0%
BFI Eisenstadt – Praxisbüro	2	25,0%	4	50,0%	1	12,5%	1	12,5%	8	100,0%
BFI Oberwart – EDV-Anwendungsfachkraft	–	–	4	80,0%	1	20,0%	–	–	5	100,0%
BFI Oberwart – Praxisbüro	1	12,5%	4	50,0%	1	12,5%	2	25,0%	8	100,0%
BUZ Neutal – EDV-Bürokräft	9	18,0%	17	34,0%	12	24,0%	12	24,0%	50	100,0%
WIFI Eisenstd. – Buchhaltung	2	12,5%	10	62,5%	1	6,3%	3	18,8%	16	100,0%
WIFI Eisenstadt – Personalverr.	1	16,7%	3	50,0%	1	16,7%	1	16,7%	6	100,0%
WIFI Eisenstadt – Standardsoftware	8	33,3%	8	33,3%	5	20,8%	3	12,5%	24	100,0%
WIFI Oberwart – Buchhaltung	–	–	1	25,0%	2	50,0%	1	25,0%	4	100,0%
WIFI Oberwart – Personalverr.	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%	–	–	3	100,0%
WIFI Oberwart – Standardsoftw.	3	37,5%	3	37,5%	2	25,0%	–	–	8	100,0%
Gesamt	28	20,4%	57	41,6%	28	20,4%	24	17,5%	137	100,0%

Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland«, 1999, N=200

Die Zahl der Bewerbungen ist – wie nicht anders zu erwarten – bei jenen Geförderten am höchsten, deren Bewerbungen häufig abgelehnt wurden. Soweit aus den geringen Fallzahlen zu ersehen ist, haben auch SchulabgängerInnen bereits eine Zahl von erfolglosen Bewerbungen hinter sich.

Tabelle 6: Zahl der Bewerbungen pro Monat, differenziert nach der Arbeitsmarktkarriere vor Beginn der Maßnahme

	Anzahl Bewerbungen, monatlich								Gesamt	
	Keine Bewerbung		1–2 Bewerbungen		3–10 Bewerbungen		Über 10 Bewerbungen			
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
AL und bei Bew. häufig abge- lehnt worden	1	3,6%	37	66,1%	25	89,3%	23	95,8%	86	63,2%
AL und Stellen selbst häufig abgelehnt	–	–	14	25,0%	7	25,0%	1	4,2%	22	16,2%
Gar nicht oder selten beworben	26	92,9%	12	21,4%	–	–	–	–	38	27,9%
Schule oder Studium	–	–	–	–	2	7,1%	–	–	2	1,5%
Sonstiges	6	21,4%	4	7,1%	–	–	–	–	10	7,4%
Gesamt	28	100,0%	56	100,0%	28	100,0%	24	100,0%	136	100,0%

Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland«, 1999, N=200; AL=Arbeitslos, Bew.=Bewerbungen

4 Initiative zum Maßnahmenbesuch

Die Initiative zum Besuch der Maßnahmen resultierte bei zwei von drei Geförderten (67%) aus eigenem Antrieb (siehe Tabelle 7). Erfahrungsgemäß sollte dieses Ergebnis etwas nach unten korrigiert werden, da ähnliche Untersuchungen unter Einbeziehung von VertreterInnen von Arbeitgebern und BeraterInnen gezeigt haben, daß von den Geförderten die Eigeninitiative stets ein wenig überbetont wird.

Etwa bei einer von drei geförderten Personen (32%) erfolgte der erste Anstoß durch den/die BeraterIn im AMS. Andere Träger einer Initiativfunktion, wie z.B. die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) oder potentielle Dienstgeber, sind nur vereinzelt verzeichnet. Fachkurse wurden häufiger als andere Maßnahmen von der geförderten Person selbst initiiert.

Tabelle 7: Initiative zum Maßnahmenbesuch, differenziert nach Maßnahmentyp (Mehrfachnennungen)

	Maßnahmentyp						Gesamt	
	Fachkurse		Büroкурse		EDV-Kurse			
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
AUVA	–	–	2	2,0%	–	–	2	1,0%
BeraterIn im AMS	9	23,7%	35	34,3%	19	34,5%	63	32,3%
Träger der MN	–	–	1	1,0%	–	–	1	0,5%
Geförderte selbst	29	76,3%	66	64,7%	35	63,6%	130	66,7%
Potentieller Dienstgeber	–	–	–	–	1	1,8%	1	0,5%
Gesamt	38	100,0%	102	102,0%	55	100,0%	195	101,0%

Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland«, 1999, N=200; MN=Maßnahme

5 Informationsquellen und Zufriedenheit mit der Information

Die wichtigste Informationsquelle zu den Maßnahmen stellte das AMS mit rund 77% Anteil dar (siehe Tabelle 8). In sechs von sieben Fällen wurde dabei die Information durch den/die BeraterIn vermittelt (68%), eine geringere Rolle spielten die Informationsmedien des AMS (Aussendungen, Aushang oder ähnliches mit rund 9%). Bei Fachkursen spielten die Informationsmedien des AMS eine bedeutendere Rolle als bei Büro- und EDV-Kursen.

Informelle Informationskanäle stellten interessanterweise nur für etwa jede fünfte Person (22%) eine bedeutsame Informationsquelle dar. Dies gilt noch seltener für die EDV-Kurse.

Tabelle 8: Informationsquelle zu den Maßnahmen, differenziert nach Maßnahmentyp (Mehrfachnennungen)

	Maßnahmentyp						Gesamt	
	Fachkurse		Büro-kurse		EDV-Kurse			
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
AMS-BeraterIn	19	61,3%	62	72,1%	29	64,4%	110	67,9%
Info-Medien des AMS: Aussendungen, Aushang, andere	5	16,1%	7	8,1%	3	6,7%	15	9,3%
Kursträger: Aussendungen, Kursprogramme	5	16,1%	6	7,0%	10	22,2%	21	13,0%
Beratungsstellen	–	–	3	3,5%	1	2,2%	4	2,5%
Informelle Information: Mundpropaganda	8	25,8%	22	25,6%	6	13,3%	36	22,2%
Sonstiges	–	–	1	1,2%	–	–	1	0,6%
Gesamt	31	119,4%	86	117,4%	45	108,9%	162	115,4%

Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland«, 1999, N=200

Die Zufriedenheit der Geförderten mit der Erstinformation ist bei sechs von sieben Personen (86%) gegeben (siehe Tabelle 9). Dieser Prozentsatz kann als zufriedenstellend eingestuft werden. Etwas mehr als ein Drittel (38%) bezeichnet sich sogar als sehr zufrieden. Als problematisch müssen hingegen jene Fälle gelten, die weniger zufrieden (6%) oder nicht zufrieden (8%) mit der Erstinformation sind. Daher wird zu fragen sein, welche Informationsquellen hiervon betroffen sind.

Tabelle 9: Zufriedenheit mit der Information, differenziert nach Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp						Gesamt	
		Fachkurse		Büroкурse		EDV-Kurse			
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Zufriedenheit der Geförderten mit Erstinfo	Sehr zufrieden	12	40,0%	30	35,3%	18	42,9%	60	38,2%
	Zufrieden	15	50,0%	40	47,1%	20	47,6%	75	47,8%
	Weniger zufrieden	2	6,7%	5	5,9%	3	7,1%	10	6,4%
	Nicht zufrieden	1	3,3%	10	11,8%	1	2,4%	12	7,6%
	Gesamt	30	100,0%	85	100,0%	42	100,0%	157	100,0%

Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland«, 1999, N=200

Fälle mit geringer Zufriedenheit zeigen sich bei allen Informationsquellen (siehe Tabelle 10). Darunter ist auch das AMS zu finden, im besonderen bei der Information durch BeraterInnen. So liegt doch bei elf der zwölf unzufriedenen Nennungen eine Information von dem/der BeraterIn vor und immerhin bei acht von zehn der weniger zufriedenen Nennungen. Dies kann als Anzeichen für hohe Erwartungen an diese Informationsquelle gedeutet werden.

Tabelle 10: Zufriedenheit mit der Information, differenziert nach Informationsquellen (Mehrfachnennungen)

	Zufriedenheit der Geförderten mit Erstinformation								Gesamt	
	Sehr zufrieden		Zufrieden		Weniger zufrieden		Nicht zufrieden			
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
AMS-BeraterIn	46	43,4%	41	38,7%	8	7,5%	11	10,4%	106	100,0%
Info-Medien des AMS: Aussendungen, Aushang, andere	5	33,3%	8	53,3%	2	13,3%	–	–	15	100,0%
Kursträger: Aussendungen, Kursprogramme	9	42,9%	11	52,4%	–	–	1	4,8%	21	100,0%
Beratungsstellen	2	50,0%	1	25,0%	–	–	1	25,0%	4	100,0%
Informelle Information: Mundpropaganda	6	17,1%	24	68,6%	–	–	5	14,3%	35	100,0%
Sonstiges	–	–	1	100,0%	–	–	–	–	1	100,0%
Gesamt	60	43,3%	75	54,8%	10	6,4%	12	11,5%	157	115,9%

Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland«, 1999, N=200

6 Förderkarrieren

Die Förderkarrieren konnten für 199 der 200 Befragten rekonstruiert werden (siehe Tabelle 11). Insgesamt, das heißt über alle Maßnahmen, zeigt sich nur eine geringe Abbruchquote von rund 17%. Ein Abbruch durch den Träger ist nur in zwei Förderfällen (d.s. 1% der Geförderten) zu verzeichnen. In der Regel wird eine vorzeitige Beendigung durch die geförderte Person vorgenommen, häufiger entweder im ersten Drittel (6%) oder im letzten Drittel (7%) der geplanten Laufzeit. EDV-Kurse zeigen mit 9% weitaus geringere Drop-out-Quoten als Fachkurse (18%) und Bürokurse (21%).

Tabelle 11: Förderkarrieren, differenziert nach Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp						Gesamt	
	Fachkurse		Bürokurse		EDV-Kurse		Anzahl	Anteil
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
Teilnahme bis zum Ende	31	81,6%	82	78,8%	52	91,2%	165	82,9%
Abbruch durch Geförderte (0%–33%)	5	13,2%	6	5,8%	1	1,8%	12	6,0%
Abbruch durch Geförderte (34%–66%)	1	2,6%	4	3,8%	1	1,8%	6	3,0%
Abbruch durch Geförderte (67%–99%)	1	2,6%	10	9,6%	3	5,3%	14	7,0%
Abbruch durch Träger (0%–33%)	–	–	1	1,0%	–	–	1	0,5%
Abbruch durch Träger (67%–99%)	–	–	1	1,0%	–	–	1	0,5%
Gesamt	38	100,0%	104	100,0%	57	100,0%	199	100,0%

Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland«, 1999, N=200

Eine inhaltliche Analyse der Hintergründe, die für die Abbrüche verantwortlich zeigten, führt zu einer starken Relativierung der Abbruchquoten (siehe Tabelle 12). So sind rund 63% der vorzeitigen Beendigungen als »kreative Abbrüche« zu verstehen, denn bei diesen steht der Wechsel in ein Dienstverhältnis, die Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit oder der Eintritt in eine andere Maßnahme im Vordergrund. Nach Einbeziehung der Motive für einen Maßnahmenabbruch sinkt die Quote von »echten« Abbrüchen demnach von rund 17% auf rund 6%.

Auch die vergleichsweise höchste Abbruchquote bei den Bürokursen kann durch die Analyse der Hintergründe etwas relativiert werden, können doch vier von fünf Abbrüchen (79%) als »kreativ« bezeichnet werden.

Bezüglich anderer Probleme stehen psychische, soziale und gesundheitliche Einschränkungen im Vordergrund (27%). Selten wird eine Überqualifikation (zwei Personen) bzw. eine nicht gegebene Verwertbarkeit der Inhalte (eine Person) vermerkt.

Tabelle 12: Ursachen für Drop-outs, differenziert nach Maßnahmentyp (Mehrfachnennungen)

	Maßnahmentyp						Gesamt	
	Fachkurse		Büroкурse		EDV-Kurse		Anzahl	Anteil
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
Wechsel in Dienstverhältnis, Selbständigkeit, andere MN	2	33,3%	15	78,9%	2	40,0%	19	63,3%
Kursklima, Kommunikationsprobleme	–	–	1	5,3%	–	–	1	3,3%
Psychische, soziale, gesundheitliche Probleme (Krankheit, Haft, Drogen etc.)	2	33,3%	3	15,8%	3	60,0%	8	26,7%
Überqualifiziert	–	–	2	10,5%	–	–	2	6,7%
Unterqualifiziert	1	16,7%	1	5,3%	–	–	2	6,7%
Karenz, Kinderbetreuung, Pflege von Verwandten	1	16,7%	–	–	–	–	1	3,3%
Inhalte nicht verwertbar	1	16,7%	–	–	–	–	1	3,3%
Gesamt	6	116,7%	19	115,8%	5	100,0%	30	113,3%

Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland«, 1999, N=200; MN=Maßnahme

Die weitere Arbeitsmarktkarriere nach Ende der Maßnahme zeigt bei rund 87% der Geförderten Aktivitäten im Bereich selbständiger oder unselbständiger Erwerbstätigkeit oder im Bereich weiterer Qualifizierungsmaßnahmen (siehe Tabelle 13). Zwei Geförderte konnten sich selbständig machen (1%), etwa 73% gingen ein Dienstverhältnis ein. Eine weitere Qualifizierung kam für 17% in Frage.

**Tabelle 13: Weitere Arbeitsmarktkarrieren,
differenziert nach Maßnahmentyp**

		Maßnahmentyp						Gesamt	
		Fachkurse		Bürokurse		EDV-Kurse			
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
DV nach MN-Ende	Nein	10	25,6%	23	22,1%	21	36,8%	54	27,0%
	Ja	29	74,4%	81	77,9%	36	63,2%	146	73,0%
	Gesamt	39	100,0%	104	100,0%	57	100,0%	200	100,0%
Weiterer Kurs nach MN-Ende	Nein	32	82,1%	91	87,5%	43	75,4%	166	83,0%
	Ja	7	17,9%	13	12,5%	14	24,6%	34	17,0%
	Gesamt	39	100,0%	104	100,0%	57	100,0%	200	100,0%
Selbständig gem. nach MN-Ende	Nein	39	100,0%	103	99,0%	56	98,2%	198	99,0%
	Ja	–	–	1	1,0%	1	1,8%	2	1,0%
	Gesamt	39	100,0%	104	100,0%	57	100,0%	200	100,0%
Gesamt	Weder DV noch Kurs noch selbständig	5	12,8%	12	11,5%	10	17,5%	27	13,5%
	DV oder Kurs oder selbständig	34	87,2%	92	88,5%	47	82,5%	173	86,5%
	Gesamt	39	100,0%	104	100,0%	57	100,0%	200	100,0%

Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland«, 1999, N=200; DV = Dienstverhältnis, MN = Maßnahme

7 Bewertung der Maßnahmen durch die Geförderten

Die Maßnahmenbewertung durch die geförderten Personen umfaßt die Erreichbarkeit des Maßnahmenortes, tägliche Kurszeiten, die Zufriedenheit mit Räumlichkeit und Ausstattung, eine Bewertung des Lern- und Arbeitsklimas und der Kommunikationsstrukturen, den Bedarf an flankierenden Hilfsmaßnahmen, die Belastung durch das Kursprogramm, die Zufriedenheit mit Unterrichtsmaterialien und Kursinhalten, das Verhältnis von Theorie und Praxis sowie eine Bewertung der Unterrichtsmethoden und der Fachqualifikation des Lehrpersonals. Im einzelnen zeigen sich die folgenden Ergebnisse:

Erreichbarkeit

Die Erreichbarkeit des Maßnahmenortes machte nach Angabe der Geförderten nur geringe Probleme. Nur vier von 200 Personen (2%) waren diesbezüglich nicht zufrieden, weitere 9% zeigten sich wenig zufrieden.

Geringere Zufriedenheitswerte fanden sich häufiger bei der Maßnahme »EDV-Bürokratie« des BUZ Neutal. Demgegenüber wurde die Erreichbarkeit sowohl von Maßnahmen in Eisenstadt als auch in Oberwart nur selten problematisiert.⁹

Tägliche Kurszeiten

Der weitaus größte Teil der Befragten (94%) urteilte positiv über die täglichen Kurszeiten. Bei jenen, die für kürzere Zeiten plädierten, stand weniger das Durchhaltevermögen im Vordergrund, sondern die Betreuungspflicht und andere Gründe.¹⁰

Räumlichkeit und Ausstattung

Die Zufriedenheit der Geförderten mit Räumlichkeit und Ausstattung der Kurse war nicht in allen Fällen gegeben. Zwei Personen zeigten sich gänzlich unzufrieden (1%), weitere 20 Personen (10%) waren weniger zufrieden.

⁹ Vgl. Tabellenanhang des einschlägigen Projektberichtes (Tabellen 69, 70).

¹⁰ Vgl. Tabellenanhang des einschlägigen Projektberichtes (Tabellen 71, 72).

Geringere Zufriedenheitswerte ergaben sich am vergleichsweise häufigsten bei den Maßnahmen des BFI Eisenstadt.¹¹

Lern- und Arbeitsklima

Generell kann das Lern- und Arbeitsklima der Kurse als gut eingestuft werden. Etwa eine von vierzehn geförderten Personen (7%) war mit dem Lern- und Arbeitsklima während der Maßnahme weniger oder nicht zufrieden. EDV-Kurse waren hiervon mit rund 2% seltener betroffen als Büroklurse (7%), Fachklurse erhielten mit rund 15% am häufigsten kritische Bewertungen.

Überdurchschnittlich gute Bewertungen entfielen auf die Maßnahmen »Standardsoftware« und »Personalverrechnung« des WIFI Eisenstadt. Kritik häufte sich bei der Maßnahme »Buchhaltung« des WIFI Oberwart.¹²

Kommunikationsstrukturen

Die Kommunikation mit den TrainerInnen gab selten Anlaß zu Kritik. Nur zwei Geförderte (1%) berichteten von mehrmaligen bzw. schwerwiegenden Problemen, weitere 8% bemerkten, daß es hin und wieder Probleme bzw. kleinere Unstimmigkeiten gegeben hatte.

Etwas schlechtere Bewertungen kamen den Maßnahmen »Buchhaltung« des WIFI Oberwart und »EDV-Bürokraft« des BUZ Neutal zu.

Die Kommunikation mit anderen KursteilnehmerInnen wurde insgesamt ebenfalls sehr gut bewertet. Nur vierzehn Personen (7%) sprachen in diesem Zusammenhang von kleinen oder größeren Problemen.

Etwas problematischer als im Durchschnitt dürfte die Situation im »Praxisbüro« des BFI Oberwart ausgefallen sein.¹³

Bedarf an flankierenden Hilfsmaßnahmen

Der Bedarf an flankierenden Hilfsmaßnahmen konnte nicht in jedem Fall abgedeckt werden. Etwa eine von acht geförderten Personen hatte hier persönliche Defizite zu verzeichnen.

Eine Analyse der gewünschten flankierenden Hilfsmaßnahmen zeigt mit 57% die häufigsten Nennungen im Bereich Kinderbetreuung. Weiters wurden psychologische Hilfen (22%) und Übungsmöglichkeiten vermißt (22%).¹⁴

11 Vgl. Tabellenanhang des einschlägigen Projektberichtes (Tabellen 73, 74).

12 Vgl. Tabellenanhang des einschlägigen Projektberichtes (Tabellen 75, 76).

13 Vgl. Tabellenanhang des einschlägigen Projektberichtes (Tabellen 77, 78, 79, 80).

14 Vgl. Tabellenanhang des einschlägigen Projektberichtes (Tabellen 81, 82, 83).

Belastung durch das Kursprogramm

Etwa zwei Drittel der Befragten empfanden die persönliche Belastung durch das Kursprogramm als angemessen. Eine von fünf Personen (20%) sprach in diesem Zusammenhang von Unterforderung, etwa jede/jeder Siebente (15%) von Überforderung. In Bürokursen dürfte die Belastung etwas geringer gewesen sein.

Ein anspruchsvolleres Trainingsprogramm mit stärkerer Belastung dürfte bei den Maßnahmen »EDV-Anwendungsfachkraft« des BFI Oberwart und »Personalverrechnung« des WIFI Oberwart vorliegen.¹⁵

Unterrichtsmaterialien und Kursinhalte

Für 33 von 198 Befragten (17%) war die Qualität der Unterrichtsmaterialien weniger oder (seltener) gar nicht zufriedenstellend, immerhin 36% gaben eine sehr gute Bewertung ab. Daher kann auch hier von einer insgesamt guten Bewertung gesprochen werden.

Kritik fiel häufiger im Bereich der Bürokurse (21%) als bei Fachkursen (16%) oder gar EDV-Kursen (9%). Eine überdurchschnittliche Bewertung kam den Maßnahmen »EDV-Anwendungsfachkraft« des BFI Eisenstadt und »Personalverrechnung« des WIFI Oberwart zu.

Die Bewertung der Kursinhalte weist ähnliche Ausprägungen wie die Einschätzung der Qualität der Unterrichtsmaterialien auf. Etwa 17% der Befragten äußern sich zu diesem Punkt weniger zufrieden, allerdings auch nur zwei von 193 (1%) nicht zufrieden.

Eine schlechtere Bewertung erhielten die Maßnahmen »EDV-Anwendungsfachkraft« und »Praxisbüro« des BFI Oberwart. Überdurchschnittlich schnitten die Kurse »Personalverrechnung« des WIFI Eisenstadt und »Personalverrechnung« und »Standardsoftware« des WIFI Oberwart ab.¹⁶

Praktische Erprobung, Unterrichtsmethoden und Fachqualifikation des Lehrpersonals

Etwa vier von fünf Befragten (83%) empfanden das Verhältnis von Theorie und Praxis als relativ ausgeglichen.

Besonders die Bürokurse konnten hier punkten. Fachkurse wiederum dürften diesbezüglich doch mit rund 39% Nennungen Praxisdefizite aufzuweisen haben. Vor allem die Maßnahmen »Buchhaltung« und »Personalverrechnung« des WIFI Oberwart und »Buchhaltung« des WIFI Eisenstadt sind in diesem Zusammenhang zu nennen.

¹⁵ Vgl. Tabellenanhang des einschlägigen Projektberichtes (Tabellen 84, 85).

¹⁶ Vgl. Tabellenanhang des einschlägigen Projektberichtes (Tabellen 86, 87, 88, 89).

Die didaktischen Qualifikationen der TrainerInnen können als überdurchschnittlich hoch gelten. So war nur eine von 199 Personen (0,5%) mit den Unterrichtsmethoden nicht zufrieden, rund 11% zeigten sich weniger zufrieden. Kritik häufte sich bei den Maßnahmen »Personalverrechnung« und »Buchhaltung« des WIFI Oberwart.

Etwa eine von 16 kursteilnehmenden Personen (6%) war mit der Fachqualifikation des Lehrpersonals nicht zufrieden. Weniger überzeugend waren hier die Maßnahmen »EDV-Bürokraft« des BUZ Neutal und »Buchhaltung« des WIFI Oberwart. Überdurchschnittliche Bewertungen erhielt dagegen der Kurs »Standardsoftware« des WIFI Eisenstadt.

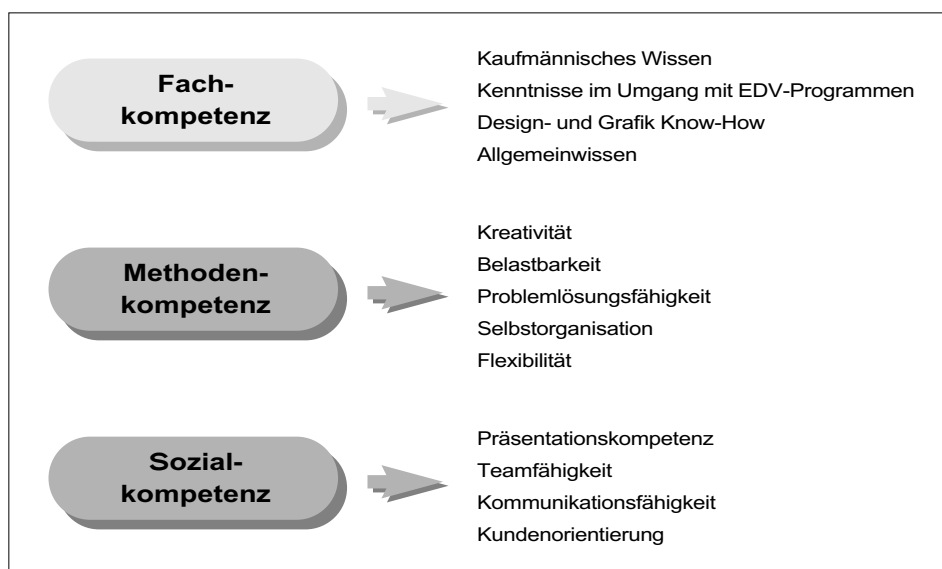
Die individuelle Komponente der Betreuung konnte von den TrainerInnen zumeist sehr gut abgedeckt werden. So waren nur 9% der befragten Geförderten der Meinung, daß auf ihre individuellen Probleme zu wenig eingegangen wurde. Hier ist vor allem die Maßnahme »Buchhaltung« des WIFI Oberwart zu erwähnen. Überdurchschnittliche Bewertungen erhielten dagegen die Kurse »EDV-Anwendungsfachkraft« des BFI Eisenstadt und des BFI Oberwart sowie »Standardsoftware« des WIFI Oberwart.¹⁷

¹⁷ Vgl. Tabellenanhang des einschlägigen Projektberichtes (Tabellen 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96).

8 Bewertung der individuellen Lernfortschritte

Im Rahmen der vorliegenden Forschungsarbeit wurde eine umfangreiche Bewertung der individuellen Lernfortschritte unternommen, um der spezifischen Problematik des Gegenstandsbereiches gerecht zu werden. Eine Orientierung an der reinen Fachqualifikation – so die These – würde in vielen Fortbildungsbereichen und speziell im EDV-Bereich, um den es hier vorrangig geht, zu kurz greifen.¹⁸ Vielmehr wird heute von den Betrieben bereits ein breites Set von Schlüsselqualifikationen (siehe Abbildung 1) gefordert, soll eine Einstellung in Aussicht gestellt werden.

Abbildung 1: Übersicht über Kompetenzen



Quelle: L&R Sozialforschung 2000

Im Bereich der Methodenkompetenzen werden etwa Kreativität, Belastbarkeit, Problemlösungsfähigkeit, Selbstorganisation und Flexibilität einen höheren Stellenwert besitzen. Der Stellenwert von Kreativität und Problemlösungsfähigkeit beispielsweise im EDV-Bereich wird schon alleine durch den Umstand geprägt, daß die aktuelle Softwarelandschaft sich immer rascher ändert, sodaß es in vielen Fällen nur mehr begrenzt sinnvoll erscheint, die Menüs und Be-

¹⁸ Siehe z.B. Riesenfelder, Andreas, 1998: Neue Berufe in den Bereichen IuK, Telekommunikation und Multimedia, L&R Sozialforschung, Endbericht an das Schulungszentrum Fohnsdorf/Steiermark.

dienungsmöglichkeiten eines bestimmten Softwareprodukts zu lehren. Vielmehr – und hier bieten einige Kursträger bereits adäquate Konzepte an – wird es wichtiger sein, zu trainieren, wie an ein neues EDV-Programm heranzugehen ist, was assoziativ von anderen und für andere Versionen übernommen werden kann, wie die Online-Hilfen, das Web und die Fachliteratur in Anspruch genommen werden können, wie spielerisch und ohne Angst Menüoptionen durch »trial und error« ausprobiert und dadurch letztlich auch erschlossen werden können. Dieses Konzept des »Lernens von Lernen« aus dem Bereich der Methodenkompetenzen kann daher nicht genug betont werden.

Nicht nur die Methodenkompetenzen, auch soziale Kompetenzen nehmen einen immer breiteren Raum ein. In den letzten Jahren wird dem Aspekt der Team- und Kommunikationsfähigkeit ein immer höherer Stellenwert beigemessen, aber je nach Einsatzfeld werden auch Präsentationsfähigkeit und Kundenorientierung immer bedeutsamer.

Unter diesem Blickwinkel betrachtet wurden die Kurse einer weitaus breiteren Untersuchung unterzogen, als es ein traditioneller Ansatz für sich in Anspruch nehmen würde.

Die Analysen der Bewertung der individuellen Lernfortschritte zeigen, daß in den Bereichen Methodenkompetenzen und soziale Kompetenzen teilweise nur geringe Lernfortschritte gemacht wurden (siehe Tabelle 14). Im Bereich der Teamfähigkeit konnten beispielsweise nur 15% eine deutliche Verbesserung angeben. Ebenso ist die Entwicklung im Bereich der Kommunikationsfähigkeit mit rund 11% nicht eben besonders stark ausgeprägt, genauso der Bereich der Kundenorientierung mit 1% deutlichem Lernfortschritt.

Auch der zentrale Aspekt der Problemlösungsfähigkeit wurde mit rund 13% deutlicher Verbesserung nur gestreift. Denkt man an die Schnellebigkeit der aktuellen EDV-Landschaft, so sollte hier doch eine stärkere Akzentuierung vorliegen.

Ein nach Kursarten differenzierter Überblick über die Lernergebnisse zeigt die folgenden Tendenzen auf (siehe Tabelle 14):

Fachkurse

Fachkurse vermittelten schwerpunktartig Lernergebnisse im Bereich des kaufmännischen Wissens (85%) und im Umgang mit EDV-Programmen (46%).

Schlüsselqualifikationen stehen keineswegs an erster Stelle unter den vermittelten Kompetenzen: In geringerem Maße als die Fachkompetenzen wurden die Aspekte Belastbarkeit (39%), Bewerbungsgespräche (37%), Aneignung von Allgemeinwissen (36%), Teamfähigkeit (ebenfals 36%) sowie Problemlösungsfähigkeit (31%) abgedeckt.

Den geringsten Stellenwert hatten Lernergebnisse im Zusammenhang mit Selbstorganisation (23%), Kommunikationsfähigkeit (23%), Flexibilität (21%), Kreativität (10%) und Kundenorientierung (5%).

Bürokurse

Bürokurse setzen dagegen verstärkt auf die Aneignung von Schlüsselqualifikationen. Den höchsten Stellenwert hatten neben der Aneignung von Kenntnissen im Umgang mit EDV-Programmen (94%) Lernfortschritte im Bereich Teamfähigkeit (65%), Selbstorganisation (59%) und Kommunikationsfähigkeit (58%) sowie Problemlösungsfähigkeit (55%) und Flexibilität (54%). Aber auch der Aneignung von Routine für Bewerbungsgespräche kam eine stärkere Bedeutung zu (53%).

Etwas weniger Gewicht wurde auf die Vermittlung von Design- und grafischem Know-how (45%), Allgemeinwissen (47%), kaufmännischem Wissen (44%), Kreativität (43%) und Belastbarkeit (42%) gelegt.

Nur ein geringer Stellenwert kam der Kundenorientierung zu (16%).

EDV-Kurse

EDV-Kurse wiesen hinsichtlich der Lernergebnisse einen eindeutigen Schwerpunkt im Bereich der Erlangung von Kenntnissen im Umgang mit Software auf (98%).

Aber auch hier wurden Schlüsselqualifikationen stärker in den Mittelpunkt gerückt als bei den Fachkursen. So kamen neben dem Design- und Grafik-Know-how (56%) den Lernergebnissen im Zusammenhang mit der Verbesserung der Problemlösungsfähigkeit (53%) und der Gewandtheit in Bewerbungsgesprächen (52%), der Fähigkeit zur Selbstorganisation (51%), Teamfähigkeit (49%), der Erweiterung des Allgemeinwissens (46%), Kommunikationsfähigkeit (44%), Kreativität (42%) und Flexibilität (35%) bedeutende Werte zu.

Den vergleichsweise geringsten Stellenwert hatten Lernergebnisse zur Belastbarkeit (33%), zum kaufmännischen Wissen (26%) und zur Kundenorientierung (16%).

Differenziert nach Trägern können die folgenden Tendenzen bei den Lernergebnissen aufgezeigt werden (siehe Tabelle 15):

BFI

Im Bereich der Fachkompetenzen zum kaufmännischen Wissen sind die Maßnahmen des BFI an erster Stelle zu reihen (59%). Bezüglich der Kenntnisse im Umgang mit EDV-Programmen und Design- und Grafik-Know-how liegen diese dagegen im Mittelfeld (89% und 41%). Im Bereich der Methoden- und sozialen Kompetenzen konnten die Maßnahmen des BFI die beste Wertung bei der Verbesserung der Belastbarkeit (43%) und der Kommunikationsfähigkeit (62%) erzielen. Ein geringerer Stellenwert dürfte dem Bereich der Kundenorientierung zugeschrieben worden sein, da hier im Vergleich mit BUZ und WIFI etwas weniger umfangreiche Lernerfolge erreicht wurden (5%).

BUZ

Die Geförderten des BUZ konnten im Bereich der Fachkompetenzen, die EDV-Programme und Design- und Grafik-Know-how betreffen, gegenüber BFI und WIFI die besten Lernfortschritte erzielen (97% und 53%). Der Bereich des kaufmännischen Wissens dürfte dagegen nur gestreift worden sein, da hier nach Angabe der Geförderten die geringsten Erfolge zu verbuchen sind (33%).

Im Bereich der Methoden- und sozialen Kompetenzen erhielt das BUZ einige Bestwertungen. Dies betrifft Kreativität (46%), Problemlösungsfähigkeit (59%), Selbstorganisation (65%), Flexibilität (56%), Teamfähigkeit (67%) und Kundenorientierung (20%). Durchschnittliche Werte ergaben sich für Allgemeinwissen (46%), Belastbarkeit (41%) und Kommunikationsfähigkeit (55%).

WIFI

Im Bereich der Fachkompetenzen zum kaufmännischen Wissen ergaben sich für das WIFI durchschnittliche Bewertungen (54%), die Lernerfolge im Umgang mit EDV-Programmen wurden hingegen von den Geförderten unterdurchschnittlich bewertet (74%).

Der Bereich der Methoden- und sozialen Kompetenzen wurde gegenüber BFI und BUZ in einigen Dimensionen am schlechtesten bewertet, so etwa Belastbarkeit (35%), Flexibilität (29%), Teamfähigkeit (45%) und Kommunikationsfähigkeit (33%).

Faßt man die Ergebnisse der Lernerfolge über alle Dimensionen zusammen, so kommt dem BUZ die beste Gesamtwertung zugute, gefolgt vom BFI, welches sich in vielen Feldern im mittleren Bereich befindet. Vergleichsweise schlechtere Wertungen erhielt das WIFI, wobei aber auch hier mit Nachdruck anzumerken ist, daß insgesamt bedeutende positive Lernergebnisse zu verzeichnen sind.¹⁹

¹⁹ Weitere Detailangaben für einzelne Maßnahmen können dem Tabellenanhang des einschlägigen Projektberichtes entnommen werden (Tabellen 98 bis 107).

Tabelle 14: Lernergebnisse der MaßnahmeteilnehmerInnen, differenziert nach Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp						Gesamt	
		Fachkurse		Bürokurse		EDV-Kurse			
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gewandtheit in Bewerbungs- gesprächen	Gleich	24	63,2%	47	47,0%	26	48,1%	97	50,5%
	Gering verbessert	11	28,9%	27	27,0%	16	29,6%	54	28,1%
	Sehr verbessert	3	7,9%	26	26,0%	12	22,2%	41	21,4%
	Gesamt	38	100,0%	100	100,0%	54	100,0%	192	100,0%
Kaufmännisches Wissen	Gleich	6	15,4%	58	55,8%	42	73,7%	106	53,0%
	Gering verbessert	20	51,3%	28	26,9%	11	19,3%	59	29,5%
	Sehr verbessert	13	33,3%	18	17,3%	4	7,0%	35	17,5%
	Gesamt	39	100,0%	104	100,0%	57	100,0%	200	100,0%
Kenntnisse im Umgang mit EDV- Programmen	Gleich	21	53,8%	6	5,8%	1	1,8%	28	14,0%
	Gering verbessert	12	30,8%	30	28,8%	8	14,0%	50	25,0%
	Sehr verbessert	6	15,4%	68	65,4%	48	84,2%	122	61,0%
	Gesamt	39	100,0%	104	100,0%	57	100,0%	200	100,0%
Design- und Grafik- Know-how	Gleich	35	89,7%	57	54,8%	25	43,9%	117	58,5%
	Gering verbessert	3	7,7%	30	28,8%	22	38,6%	55	27,5%
	Sehr verbessert	1	2,6%	17	16,3%	10	17,5%	28	14,0%
	Gesamt	39	100,0%	104	100,0%	57	100,0%	200	100,0%
Allgemein- wissen	Verschlech.	–	–	2	1,9%	–	–	2	1,0%
	Gleich	25	64,1%	53	51,0%	31	54,4%	109	54,5%
	Gering verbessert	12	30,8%	43	41,3%	23	40,4%	78	39,0%
	Sehr verbessert	2	5,1%	6	5,8%	3	5,3%	11	5,5%
	Gesamt	39	100,0%	104	100,0%	57	100,0%	200	100,0%
Kreativität	Gleich	35	89,7%	59	56,7%	33	57,9%	127	63,5%
	Gering verbessert	3	7,7%	35	33,7%	19	33,3%	57	28,5%
	Sehr verbessert	1	2,6%	10	9,6%	5	8,8%	16	8,0%
	Gesamt	39	100,0%	104	100,0%	57	100,0%	200	100,0%

Belastbarkeit	Verschlech.	1	2,6%	–	–	–	–	1	0,5%
	Gleich	23	59,0%	60	57,7%	38	66,7%	121	60,5%
	Gering verbessert	11	28,2%	31	29,8%	14	24,6%	56	28,0%
	Sehr verbessert	4	10,3%	13	12,5%	5	8,8%	22	11,0%
	Gesamt	39	100,0%	104	100,0%	57	100,0%	200	100,0%
Problem- lösungsfähigkeit	Verschlech.	–	–	1	1,0%	–	–	1	0,5%
	Gleich	27	69,2%	46	44,2%	27	47,4%	100	50,0%
	Gering verbessert	10	25,6%	40	38,5%	24	42,1%	74	37,0%
	Sehr verbessert	2	5,1%	17	16,3%	6	10,5%	25	12,5%
	Gesamt	39	100,0%	104	100,0%	57	100,0%	200	100,0%
Selbst- organisation	Gleich	30	76,9%	42	40,8%	28	49,1%	100	50,3%
	Gering verbessert	8	20,5%	45	43,7%	21	36,8%	74	37,2%
	Sehr verbessert	1	2,6%	16	15,5%	8	14,0%	25	12,6%
	Gesamt	39	100,0%	103	100,0%	57	100,0%	199	100,0%
Flexibilität	Gleich	31	79,5%	48	46,2%	37	64,9%	116	58,0%
	Gering verbessert	7	17,9%	48	46,2%	17	29,8%	72	36,0%
	Sehr verbessert	1	2,6%	8	7,7%	3	5,3%	12	6,0%
	Gesamt	39	100,0%	104	100,0%	57	100,0%	200	100,0%
Teamfähigkeit	Gleich	25	64,1%	36	34,6%	29	50,9%	90	45,0%
	Gering verbessert	10	25,6%	47	45,2%	23	40,4%	80	40,0%
	Sehr verbessert	4	10,3%	21	20,2%	5	8,8%	30	15,0%
	Gesamt	39	100,0%	104	100,0%	57	100,0%	200	100,0%
Kommunika- tionsfähigkeit	Verschlech.	–	–	–	–	1	1,8%	1	0,5%
	Gleich	30	76,9%	44	42,3%	31	54,4%	105	52,5%
	Gering verbessert	7	17,9%	44	42,3%	22	38,6%	73	36,5%
	Sehr verbessert	2	5,1%	16	15,4%	3	5,3%	21	10,5%
	Gesamt	39	100,0%	104	100,0%	57	100,0%	200	100,0%
Kunden- orientierung	Verschlech.	1	2,6%	2	1,9%	1	1,8%	4	2,0%
	Gleich	35	92,1%	85	82,5%	47	82,5%	167	84,3%
	Gering verbessert	2	5,3%	15	14,6%	9	15,8%	26	13,1%
	Sehr verbessert	–	–	1	1,0%	–	–	1	0,5%
	Gesamt	38	100,0%	103	100,0%	57	100,0%	198	100,0%

Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland«, 1999, N=200

Tabelle 15: Lernergebnisse der MaßnahmeteilnehmerInnen, differenziert nach Träger

		Trägertyp						Gesamt	
		BFI		BUZ		WIFI			
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gewandtheit in Bewerbungs- gesprächen	Gleich	11	30,6%	40	54,1%	46	56,1%	97	50,5%
	Gering verbessert	11	30,6%	18	24,3%	25	30,5%	54	28,1%
	Sehr verbessert	14	38,9%	16	21,6%	11	13,4%	41	21,4%
	Gesamt	36	100,0%	74	100,0%	82	100,0%	192	100,0%
Kaufmännisches Wissen	Gleich	15	40,5%	52	66,7%	39	45,9%	106	53,0%
	Gering verbessert	11	29,7%	18	23,1%	30	35,3%	59	29,5%
	Sehr verbessert	11	29,7%	8	10,3%	16	18,8%	35	17,5%
	Gesamt	37	100,0%	78	100,0%	85	100,0%	200	100,0%
Kenntnisse im Umgang mit EDV-Pro- grammen	Gleich	4	10,8%	2	2,6%	22	25,9%	28	14,0%
	Gering verbessert	8	21,6%	23	29,5%	19	22,4%	50	25,0%
	Sehr verbessert	25	67,6%	53	67,9%	44	51,8%	122	61,0%
	Gesamt	37	100,0%	78	100,0%	85	100,0%	200	100,0%
Design- und Grafik- Know-how	Gleich	22	59,5%	37	47,4%	58	68,2%	117	58,5%
	Gering verbessert	9	24,3%	26	33,3%	20	23,5%	55	27,5%
	Sehr verbessert	6	16,2%	15	19,2%	7	8,2%	28	14,0%
	Gesamt	37	100,0%	78	100,0%	85	100,0%	200	100,0%
Allgemein- wissen	Verschlech.	–	–	2	2,6%	–	–	2	1,0%
	Gleich	18	48,6%	40	51,3%	51	60,0%	109	54,5%
	Gering verbessert	18	48,6%	31	39,7%	29	34,1%	78	39,0%
	Sehr verbessert	1	2,7%	5	6,4%	5	5,9%	11	5,5%
	Gesamt	37	100,0%	78	100,0%	85	100,0%	200	100,0%
Kreativität	Gleich	24	64,9%	42	53,8%	61	71,8%	127	63,5%
	Gering verbessert	11	29,7%	28	35,9%	18	21,2%	57	28,5%
	Sehr verbessert	2	5,4%	8	10,3%	6	7,1%	16	8,0%
	Gesamt	37	100,0%	78	100,0%	85	100,0%	200	100,0%

Belastbarkeit	Verschlech.	–	–	–	–	1	1,2%	1	0,5%
	Gleich	21	56,8%	46	59,0%	54	63,5%	121	60,5%
	Gering verbessert	9	24,3%	24	30,8%	23	27,1%	56	28,0%
	Sehr verbessert	7	18,9%	8	10,3%	7	8,2%	22	11,0%
	Gesamt	37	100,0%	78	100,0%	85	100,0%	200	100,0%
Problem- lösungsfähigkeit	Verschlech.	–	–	1	1,3%	–	–	1	0,5%
	Gleich	21	56,8%	31	39,7%	48	56,5%	100	50,0%
	Gering verbessert	12	32,4%	33	42,3%	29	34,1%	74	37,0%
	Sehr verbessert	4	10,8%	13	16,7%	8	9,4%	25	12,5%
	Gesamt	37	100,0%	78	100,0%	85	100,0%	200	100,0%
Selbst- organisation	Gleich	21	56,8%	27	35,1%	52	61,2%	100	50,3%
	Gering verbessert	14	37,8%	36	46,8%	24	28,2%	74	37,2%
	Sehr verbessert	2	5,4%	14	18,2%	9	10,6%	25	12,6%
	Gesamt	37	100,0%	77	100,0%	85	100,0%	199	100,0%
Flexibilität	Gleich	22	59,5%	34	43,6%	60	70,6%	116	58,0%
	Gering verbessert	13	35,1%	38	48,7%	21	24,7%	72	36,0%
	Sehr verbessert	2	5,4%	6	7,7%	4	4,7%	12	6,0%
	Gesamt	37	100,0%	78	100,0%	85	100,0%	200	100,0%
Teamfähigkeit	Gleich	17	45,9%	26	33,3%	47	55,3%	90	45,0%
	Gering verbessert	14	37,8%	37	47,4%	29	34,1%	80	40,0%
	Sehr verbessert	6	16,2%	15	19,2%	9	10,6%	30	15,0%
	Gesamt	37	100,0%	78	100,0%	85	100,0%	200	100,0%
Kommunika- tionsfähigkeit	Verschlech.	–	–	–	–	1	1,2%	1	0,5%
	Gleich	14	37,8%	35	44,9%	56	65,9%	105	52,5%
	Gering verbessert	15	40,5%	34	43,6%	24	28,2%	73	36,5%
	Sehr verbessert	8	21,6%	9	11,5%	4	4,7%	21	10,5%
	Gesamt	37	100,0%	78	100,0%	85	100,0%	200	100,0%
Kundenorien- tierung	Verschlech.	–	–	2	2,6%	2	2,4%	4	2,0%
	Gleich	35	94,6%	60	77,9%	72	85,7%	167	84,3%
	Gering verbessert	2	5,4%	14	18,2%	10	11,9%	26	13,1%
	Sehr verbessert	–	–	1	1,3%	–	–	1	0,5%
	Gesamt	37	100,0%	77	100,0%	84	100,0%	198	100,0%

Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland«, 1999, N=200

9 Gesamtbewertung durch Geförderte, Alternativen und Perspektiven

Die Gesamtbewertung der Maßnahmen durch die Geförderten fiel überwiegend positiv aus (siehe Tabelle 16). Im Detail zeigen sich die folgenden Ergebnisse:

- Büro- und EDV-Kurse erhielten im Gesamtschnitt äußerst gute Bewertungen. Nur eine teilnehmende Person an den EDV-Kursen (2%) und nur fünf TeilnehmerInnen der Büro Kurse (5%) gaben keine positive Gesamtbewertung ab.
- Fachkurse wurden etwas schlechter bewertet. Immerhin sechs TeilnehmerInnen (15%) waren nicht davon überzeugt, daß sich die Maßnahme gelohnt hätte. In der Regel wurde hier der Besuch eines anderen Kurses als sinnvoller erachtet.

Tabelle 16: Gesamtbewertung und Alternativen bei geringer Zufriedenheit, differenziert nach Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp						Gesamt	
		Fachkurse		Büro Kurse		EDV-Kurse			
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gesamtbewertung	Es hat sich sehr gelohnt	13	33,3%	42	40,4%	33	57,9%	88	44,0%
	Es hat sich gelohnt	20	51,3%	57	54,8%	23	40,4%	100	50,0%
	Es hat sich eher nicht gelohnt	4	10,3%	3	2,9%	1	1,8%	8	4,0%
	Es hat sich gar nicht gelohnt	2	5,1%	2	1,9%	–	–	4	2,0%
	Gesamt	39	100,0%	104	100,0%	57	100,0%	200	100,0%
Alternativen	Gleicher Kurs, aber länger	–	–	1	33,3%	–	–	1	10,0%
	Anderer Kurs	4	66,7%	–	–	1	100,0%	5	50,0%
	Anderer MN (Einstellförderung, Training, BO)	1	16,7%	–	–	–	–	1	10,0%
	Lieber ein Dienstverhältnis	–	–	1	33,3%	–	–	1	10,0%
	Bin an etwas anderem interessiert	–	–	1	33,3%	–	–	1	10,0%
	Sonstiges	1	16,7%	–	–	–	–	1	10,0%
	Gesamt	6	100,0%	3	100,0%	1	100,0%	10	100,0%

Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland«, 1999, N=200; MN=Maßnahme

Eine nach den Trägern differenzierte Auswertung der Gesamtbewertung zeigt gleichermaßen für das BFI wie auch für BUZ und WIFI einen hohen Zufriedenheitsgrad (siehe Tabelle 17). Bei der Beurteilung des WIFI wurde etwas stärker polarisiert. So kam ein größerer Anteil als bei BFI und BUZ zu der Meinung, daß die Maßnahmenteilnahme sich sehr gelohnt habe (49% gegenüber 35% und 42%), immerhin 8% gaben aber keine positive Nennung ab.

Tabelle 17: Gesamtbewertung und Alternativen bei geringer Zufriedenheit, differenziert nach Trägertyp

		Trägertyp						Gesamt	
		BFI		BUZ		WIFI			
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gesamtbewertung	Es hat sich sehr gelohnt	13	35,1%	33	42,3%	42	49,4%	88	44,0%
	Es hat sich gelohnt	22	59,5%	42	53,8%	36	42,4%	100	50,0%
	Es hat sich eher nicht gelohnt	–	–	3	3,8%	5	5,9%	8	4,0%
	Es hat sich gar nicht gelohnt	2	5,4%	–	–	2	2,4%	4	2,0%
	Gesamt	37	100,0%	78	100,0%	85	100,0%	200	100,0%
Alternativen	Gleicher Kurs, aber länger	–	–	1	50,0%	–	–	1	10,0%
	Anderer Kurs	–	–	–	–	5	71,4%	5	50,0%
	Andere MN (Einstellförderung, Training, BO)	–	–	–	–	1	14,3%	1	10,0%
	Lieber ein Dienstverhältnis	1	100,0%	–	–	–	–	1	10,0%
	Bin an etwas anderem interessiert	–	–	1	50,0%	–	–	1	10,0%
	Sonstiges	–	–	–	–	1	14,3%	1	10,0%
	Gesamt	1	100,0%	2	100,0%	7	100,0%	10	100,0%

Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland«, 1999, N=200; MN=Maßnahme

Immerhin rund 39% der TeilnehmerInnen hatten nach eigener Angabe eine intensive Verbesserung der beruflichen Perspektive zu verzeichnen, weitere 37% eine geringe Verbesserung. Für rund 24% ergab sich keine Veränderung der beruflichen Perspektive (siehe Tabelle 18).

Entsprechend der etwas schlechteren Gesamtbewertung der Fachkurse fiel auch die Einschätzung der Verbesserung der individuellen beruflichen Perspektive bei diesen etwas weniger positiv aus als bei Büro- und EDV-Kursen. Etwa 41% der FachkursteilnehmerInnen sahen rückblickend keine Verbesserung der beruflichen Perspektive gegeben. Bei Büro- und EDV-Kursen ist dieser Anteil mit 18% (EDV-Kurse) bis 20% (Büro-kurse) moderat. Auf der anderen Seite sah doch auch fast jede dritte geförderte Person bei den Fachkursen eine intensive Verbesserung der beruflichen Perspektive, bei Büro-kursen betrug dieser Anteil 40%, bei EDV-Kursen sogar 45%.

Tabelle 18: Berufliche Perspektive der MaßnahmeteilnehmerInnen, differenziert nach Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp						Gesamt	
		Fachkurse		Büro-kurse		EDV-Kurse			
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Berufliche Perspektive	Intensive Verbesserung	11	29,7%	41	39,8%	25	44,6%	77	39,3%
	Geringe Verbesserung	11	29,7%	41	39,8%	21	37,5%	73	37,2%
	Gleich wie vorher	15	40,5%	21	20,4%	10	17,9%	46	23,5%
	Gesamt	37	100,0%	103	100,0%	56	100,0%	196	100,0%

Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland«, 1999, N=200

Von den Fachkursen sei die Maßnahme »Personalverrechnung« des WIFI Eisenstadt mit besonders guten Bewertungen hervorgehoben, unter den Bürokursen stach »EDV-Bürokraft« des BUZ Neutal positiv heraus. Von den EDV-Kursen hatten die Maßnahmen »Standardsoftware« des WIFI Eisenstadt und des WIFI Oberwart die besten Bewertungen.²⁰

²⁰ Vgl. Tabellenanhang des einschlägigen Projektberichtes (Tabellen 112, 113, 114).

10 Betreuung durch das AMS

Die Betreuung der geförderten Personen durch das AMS verlief während der EDV-Kurse beinahe optimal (siehe Tabelle 19). Nur etwa 11% äußerten den Wunsch nach einem intensiveren Kontakt mit dem AMS. Im Rahmen der Bürokurse war diese Tendenz etwas häufiger anzutreffen (19%). Fachkurse hatten mit rund 26% Anteil diesbezüglich die meisten Nennungen zu verzeichnen.

Nach Ende der Maßnahme wurde naturgemäß der Wunsch nach einem ausführlicheren Kontakt mit dem AMS häufiger als währenddessen geäußert. Etwa 33% der TeilnehmerInnen an Fachkursen, 26% der TeilnehmerInnen an Bürokursen und 14% der EDV-Kurs-TeilnehmerInnen äußerten sich in diese Richtung.

Im Vordergrund standen bei den drei Maßnahmetypen relativ ähnliche Wünsche (siehe Tabelle 20 und Tabelle 21). Häufig wurden Wünsche hinsichtlich eines besseren Umganges der BeraterInnen mit den KundInnen, des Eingehens auf individuelle Jobwünsche sowie hinsichtlich der Vermittlung adäquater Stellenangebote (bereits während der Maßnahme) genannt.

Tabelle 19: Betreuung durch das AMS, differenziert nach Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp						Gesamt	
		Fachkurse		Büroкурse		EDV-Kurse			
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kontakt mit AMS während MN	Nie	19	50,0%	37	35,6%	28	49,1%	84	42,2%
	Einmal	12	31,6%	28	26,9%	13	22,8%	53	26,6%
	Öfters	7	18,4%	39	37,5%	16	28,1%	62	31,2%
	Gesamt	38	100,0%	104	100,0%	57	100,0%	199	100,0%
Wunsch nach intensiverem Kontakt während MN	Nein	29	74,4%	84	80,8%	51	89,5%	164	82,0%
	Ja	10	25,6%	20	19,2%	6	10,5%	36	18,0%
	Gesamt	39	100,0%	104	100,0%	57	100,0%	200	100,0%
Kontakt mit AMS nach MN-Ende	Innerhalb 1 Woche	27	73,0%	51	49,5%	39	70,9%	117	60,0%
	Innerhalb 1 Monat	1	2,7%	20	19,4%	4	7,3%	25	12,8%
	Nach 1 Monat	–	–	4	3,9%	3	5,5%	7	3,6%
	Nie, weil DV aufgenommen.	9	24,3%	25	24,3%	8	14,5%	42	21,5%
	Nie, anderer Grund	–	–	3	2,9%	1	1,8%	4	2,1%
	Gesamt	37	100,0%	103	100,0%	55	100,0%	195	100,0%
Wunsch nach intensiverem Kontakt nach MN-Ende	Nein	26	66,7%	77	74,0%	49	86,0%	152	76,0%
	Ja	13	33,3%	27	26,0%	8	14,0%	48	24,0%
	Gesamt	39	100,0%	104	100,0%	57	100,0%	200	100,0%

Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland«, 1999, N=200; MN=Maßnahme, DV=Dienstverhältnis

Tabelle 20: Betreuungswünsche während der Maßnahme, differenziert nach Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp						Gesamt	
	Fachkurse		Bürokurse		EDV-Kurse		Anzahl	Anteil
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
Vermittlung adäquater Stellenangebote	4	40,0%	7	33,3%	1	25,0%	12	34,3%
Besserer Umgang der BeraterInnen mit Arbeitsuchenden	4	40,0%	8	38,1%	2	50,0%	14	40,0%
Bessere Informationen zu Weiterbildung und Jobs	2	20,0%	3	14,3%	–	–	5	14,3%
Akzeptanz des Wunsches Teilzeitarbeit	1	10,0%	–	–	–	–	1	2,9%
Vereinfachung der Förderabwicklung	–	–	1	4,8%	–	–	1	2,9%
Eingehen auf individuelle Jobwünsche	2	20,0%	4	19,0%	2	50,0%	8	22,9%
Eingehen auf individuelle Weiterbildungswünsche	3	30,0%	5	23,8%	1	25,0%	9	25,7%
Gesamt	10	160,0%	21	133,3%	4	150,0%	35	142,9%

Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland«, 1999, N=200

Tabelle 21: Betreuungswünsche nach Ende der Maßnahme, differenziert nach Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp						Gesamt	
	Fachkurse		Bürokurse		EDV-Kurse		Anzahl	Anteil
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
Vermittlung adäquater Stellenangebote	5	33,3%	6	18,8%	3	33,3%	14	25,0%
Besserer Umgang der BeraterInnen mit Arbeitsuchenden	5	33,3%	8	25,0%	3	33,3%	16	28,6%
Bessere Informationen zu Weiterbildung und Jobs	3	20,0%	9	28,1%	3	33,3%	15	26,8%
Akzeptanz des Wunsches Teilzeitarbeit	1	6,7%	1	3,1%	1	11,1%	3	5,4%
Reduktion des Vermittlungsdruckes	–	–	1	3,1%	–	–	1	1,8%
Vereinfachung der Förderabwicklung	–	–	1	3,1%	–	–	1	1,8%
Eingehen auf individuelle Jobwünsche	1	6,7%	10	31,3%	2	22,2%	13	23,2%
Eingehen auf individuelle Weiterbildungswünsche	8	53,3%	8	25,0%	2	22,2%	18	32,1%
Gesamt	15	153,3%	32	137,5%	9	155,6%	56	144,6%

Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland«, 1999, N=200

11 Mitnahmeeffekte

Die Mitnahmeeffekte der Kurse bewegen sich auf einem relativ hohen Niveau (siehe Tabelle 22). Etwa 43% der Geförderten mit einer Beschäftigung nach Ende des Kurses waren demzufolge der Meinung, ihr an die Maßnahme anschließendes Dienstverhältnis wäre auch ohne den Kursbesuch zustande gekommen. Weitere 17% konnten diesen Aspekt zumindest nicht ganz ausschließen. Diese Effekte betreffen die Erlangung eines Dienstverhältnisses.

Ein zweiter Aspekt orientiert sich an der Qualität der zu erledigenden Arbeiten. Demzufolge gaben immerhin auch 39% der Befragten mit einer Beschäftigung nach Ende der Maßnahme an, daß sie die gleiche Tätigkeit auch ohne die Absolvierung des Kurses in der gleichen Qualität erledigen hätten können. Etwa 8% konnten diesen Aspekt zumindest nicht mit Sicherheit ausschließen.

Insgesamt bewegen sich die Mitnahmeeffekte daher zwischen 39% und 43%. Deutlich höhere Werte sind bei den Fachkursen zu verzeichnen (55% bis 66%). Bürokurse dürften den größten Nutzen bei der Erlangung eines Dienstverhältnisses haben, da hier geringe Mitnahmeeffekte zu verzeichnen sind. EDV-Kurse wiederum werden am stärksten mit einer Verbesserung der Qualität der zu erledigenden Arbeiten in Zusammenhang gebracht.

Tabelle 22: Mitnahmeeffekte, differenziert nach Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp						Gesamt	
		Fachkurse		Bürokurse		EDV-Kurse			
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
DV auch ohne Kursbesuch	Eher ja	19	65,5%	28	35,0%	16	41,0%	63	42,6%
	Vielleicht	3	10,3%	14	17,5%	8	20,5%	25	16,9%
	Nein	7	24,1%	38	47,5%	15	38,5%	60	40,5%
	Gesamt	29	100,0%	80	100,0%	39	100,0%	148	100,0%
Gleiche Tätigkeit in gleicher Qualität auch ohne Training (Angab. Geförderte)	Eher ja	16	55,2%	30	37,5%	11	28,2%	57	38,5%
	Vielleicht	3	10,3%	7	8,8%	2	5,1%	12	8,1%
	Nein	10	34,5%	43	53,8%	26	66,7%	79	53,4%
	Gesamt	29	100,0%	80	100,0%	39	100,0%	148	100,0%

Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland«, 1999, N=200; DV = Dienstverhältnis

12 Struktur der Geförderten

Der Anteil an Frauen ist unter den Geförderten der EDV- und kaufmännischen Kurse weitaus größer als jener an Männern (siehe Tabelle 23). Etwa vier von fünf Geförderten (80%) sind weiblich. Differenziert nach den einzelnen Maßnahmen zeigen sich ähnliche Tendenzen (siehe Tabelle 24). Bei jeder dieser Maßnahmen überwiegen Frauen stark. Den höchsten Anteil an Frauen hat die Maßnahme »Personalverrechnung« des WIFI Oberwart mit 100% zu verzeichnen, gefolgt von »Standardsoftware« des WIFI Eisenstadt mit rund 95%. Vergleichsweise geringe Anteile haben die Maßnahmen »Bürokraft« des BUZ Neutal mit rund 68% und Personalverrechnung des WIFI Eisenstadt mit rund 64%.

Tabelle 23: Geschlecht der Geförderten

		Gruppe			
		Aktionsgruppe		Kontrollgruppe	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	Männlich	60	20,4%	53	21,2%
	Weiblich	234	79,6%	197	78,8%
	Gesamt	294	100,0%	250	100,0%

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

Tabelle 24: Geschlecht der Geförderten, differenziert nach Maßnahmen

	Geschlecht			
	Männlich		Weiblich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
BFI Eisenstadt – EDV-Anwendungsfachkraft	2	25,0%	6	75,0%
BFI Eisenstadt – Praxisbüro	4	19,0%	17	81,0%
BFI Oberwart – EDV-Anwendungsfachkraft	2	22,2%	7	77,8%
BFI Oberwart – Praxisbüro	1	6,3%	15	93,8%
BUZ Neutal – EDV-Bürokraft	36	31,9%	77	68,1%
WIFI Eisenstadt – Buchhaltung	3	9,4%	29	90,6%
WIFI Eisenstadt – Personalverrechnung	4	36,4%	7	63,6%
WIFI Eisenstadt – Standardsoftware	2	5,4%	35	94,6%
WIFI Oberwart – Buchhaltung	2	13,3%	13	86,7%
WIFI Oberwart – Personalverrechnung	–	–	8	100,0%
WIFI Oberwart – Standardsoftware	4	16,7%	20	83,3%
Gesamt	60	20,4%	234	79,6%

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

Hinsichtlich des Alters zeigt sich eine deutliche Konzentration auf jüngere Personen (siehe Tabelle 25). Fast zwei Drittel (rund 61%) der Geförderten sind jünger als 35 Jahre, nur sieben Personen (2,4%) 50 Jahre und älter.

Tabelle 25: Alter der Geförderten

		Gruppe			
		Aktionsgruppe		Kontrollgruppe	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Alter	Bis 19 Jahre	25	8,5%	17	6,8%
	20–24 Jahre	49	16,7%	71	28,3%
	25–29 Jahre	48	16,3%	31	12,4%
	30–34 Jahre	56	19,0%	40	15,9%
	35–39 Jahre	54	18,4%	50	19,9%
	40–44 Jahre	34	11,6%	20	8,0%
	45–49 Jahre	21	7,1%	14	5,6%
	50–54 Jahre	7	2,4%	7	2,8%
	Über 54 Jahre	–	–	1	0,4%
	Gesamt	294	100,0%	251	100,0%
Alter	Bis 24 Jahre	74	25,2%	88	35,1%
	25–34 Jahre	104	35,4%	71	28,3%
	35–49 Jahre	109	37,1%	84	33,5%
	Ab 50 Jahre	7	2,4%	8	3,2%
	Gesamt	294	100,0%	251	100,0%

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

Ein Vergleich der mittleren Alterswerte zwischen den einzelnen Maßnahmen zeigt nur geringe Unterschiede (siehe Tabelle 26). Die Bandbreite an Lebensjahren reicht von rund 29 bis rund 35. Tendenziell jünger sind die Klientelen der Maßnahmen »Buchhaltung« und »Personalverrechnung« des WIFI Oberwart sowie der Maßnahme »Bürokräft« des BUZ Neutal. Am anderen Ende der Skala sind die Maßnahmen »Praxisbüro« des BFI Eisenstadt und »Personalverrechnung« und »Standardsoftware« des WIFI Eisenstadt zu finden.

**Tabelle 26: Alter der Geförderten,
differenziert nach Maßnahmen (Mittelwerte)**

	Alter	
	Mittel	Anzahl
BFI Eisenstadt – EDV-Anwendungsfachkraft	32,88	8
BFI Eisenstadt – Praxisbüro	35,38	21
BFI Oberwart – EDV-Anwendungsfachkraft	31,78	9
BFI Oberwart – Praxisbüro	32,94	16
BUZ Neutal – EDV-Bürokräft	30,30	113
WIFI Eisenstadt – Buchhaltung	32,00	32
WIFI Eisenstadt – Personalverrechnung	34,45	11
WIFI Eisenstadt – Standardsoftware	34,78	37
WIFI Oberwart – Buchhaltung	29,87	15
WIFI Oberwart – Personalverrechnung	29,00	8
WIFI Oberwart – Standardsoftware	31,25	24

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

**Tabelle 27: Alter der Geförderten,
differenziert nach Maßnahmen**

	Alter							
	Bis 24 Jahre		25–34 Jahre		35–49 Jahre		Ab 50 Jahre	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
BFI Eisenstadt – EDV-Anwendungsfachkraft	1	12,5%	4	50,0%	3	37,5%	–	–
BFI Eisenstadt – Praxisbüro	3	14,3%	6	28,6%	12	57,1%	–	–
BFI Oberwart – EDV-Anwendungsfachkraft	2	22,2%	4	44,4%	3	33,3%	–	–
BFI Oberwart – Praxisbüro	4	25,0%	5	31,3%	6	37,5%	1	6,3%
BUZ Neutal – EDV-Bürokräft	39	34,5%	35	31,0%	36	31,9%	3	2,7%
WIFI Eisenstadt – Buchhaltung	5	15,6%	15	46,9%	12	37,5%	–	–
WIFI Eisenstadt – Personalverrechnung	2	18,2%	2	18,2%	7	63,6%	–	–
WIFI Eisenstadt – Standardsoftware	5	13,5%	14	37,8%	16	43,2%	2	5,4%
WIFI Oberwart – Buchhaltung	5	33,3%	6	40,0%	3	20,0%	1	6,7%
WIFI Oberwart – Personalverrechnung	2	25,0%	4	50,0%	2	25,0%	–	–
WIFI Oberwart – Standardsoftware	6	25,0%	9	37,5%	9	37,5%	–	–
Gesamt	74	25,2%	104	35,4%	109	37,1%	7	2,4%

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

Relativ wenige (rund 8%) der Geförderten weisen lediglich eine Pflichtschulausbildung auf (siehe Tabelle 28). Der relativ größte Anteil (67%) hat ein mittleres Bildungsniveau zu verzeichnen, etwa jede vierte Person hat ein höheres Niveau (25%).

Der Anteil von Personen mit Pflichtschulausbildung variiert deutlich zwischen den einzelnen Maßnahmen. So weisen die Kurse des WIFI Oberwart geringe bzw. keine Anteile an dieser Gruppe auf (siehe Tabelle 29).

Tabelle 28: Ausbildung der Geförderten

		Gruppe			
		Aktionsgruppe		Kontrollgruppe	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ausbildung	PS	23	7,8%	14	5,6%
	Lehre, BMS	197	67,0%	169	67,3%
	AHS, BHS, UNI	74	25,2%	68	27,1%
	Gesamt	294	100,0%	251	100,0%
Ausbildung	PS	23	7,8%	14	5,6%
	Lehre	74	25,2%	64	25,5%
	BMS	123	41,8%	105	41,8%
	BHS	46	15,6%	41	16,3%
	AHS	24	8,2%	24	9,6%
	Akademie	2	0,7%	2	0,8%
	UNI	2	0,7%	1	0,4%
	Gesamt	294	100,0%	251	100,0%

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

Tabelle 29: Ausbildung der Geförderten, differenziert nach Maßnahmen

	Ausbildung					
	PS		Lehre, BMS		AHS, BHS, UNI	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
BFI Eisenstadt – EDV-Anwendungsfachkraft	3	37,5%	3	37,5%	2	25,0%
BFI Eisenstadt – Praxisbüro	2	9,5%	11	52,4%	8	38,1%
BFI Oberwart – EDV-Anwendungsfachkraft	1	11,1%	5	55,6%	3	33,3%
BFI Oberwart – Praxisbüro	1	6,3%	13	81,3%	2	12,5%
BUZ Neutal – EDV-Bürokräft	7	6,2%	75	66,4%	31	27,4%
WIFI Eisenstadt – Buchhaltung	3	9,4%	20	62,5%	9	28,1%
WIFI Eisenstadt – Personalverrechnung	1	9,1%	7	63,6%	3	27,3%
WIFI Eisenstadt – Standardsoftware	4	10,8%	26	70,3%	7	18,9%
WIFI Oberwart – Buchhaltung	–	–	12	80,0%	3	20,0%
WIFI Oberwart – Personalverrechnung	–	–	6	75,0%	2	25,0%
WIFI Oberwart – Standardsoftware	1	4,2%	19	79,2%	4	16,7%
Gesamt	23	7,8%	197	67,0%	74	25,2%

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

Eine Auswertung der Schwervermittelbarkeitsattribute zeigt bei etwas mehr als der Hälfte der Geförderten (58%) keinen Eintrag (siehe Tabelle 30). Männliche Geförderte zeigen einen Schwerpunkt bei körperlicher Behinderung (rund 22%). Frauen hingegen haben am häufigsten den Faktor Mobilitätseinschränkung eingetragen (33%).

Tabelle 30: Schwervermittelbarkeitsattribute der Geförderten

	Geschlecht				Gesamt	
	Männlich		Weiblich			
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kein Attribut	42	70,0%	128	54,7%	170	57,8%
Körperliche Behinderung	13	21,7%	20	8,5%	33	11,2%
Längere Abwesenheit vom Erwerbsleben	1	1,7%	3	1,3%	4	1,4%
Mobilitätseinschränkung	3	5,0%	77	32,9%	80	27,2%
Psychische Behinderung	1	1,7%	3	1,3%	4	1,4%
Schwangerschaft	–	–	3	1,3%	3	1,0%
Gesamt	60	100,0%	234	100,0%	294	100,0%

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

Tabelle 31: Schwervermittelbarkeitsattribute der Geförderten, differenziert nach Maßnahmen

	Schwervermittelbarkeit											
	Kein Attribut		Körperliche Behinderung		Längere Abwesenheit vom Erwerbsleben		Mobilitätseinschränkung		Psychische Behinderung		Schwangerschaft	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
BFI Eisenstadt – EDV-Anwendungsfachkraft	3	37,5%	2	25,0%	–	–	2	25,0%	1	12,5%	–	–
BFI Eisenstadt – Praxisbüro	14	66,7%	–	–	1	4,8%	6	28,6%	–	–	–	–
BFI Oberwart – EDV-Anwendungsfachkraft	5	55,6%	3	33,3%	–	–	1	11,1%	–	–	–	–
BFI Oberwart – Praxisbüro	10	62,5%	1	6,3%	–	–	4	25,0%	1	6,3%	–	–
BUZ Neutral – EDV-Bürokräft	68	60,2%	16	14,2%	1	0,9%	27	23,9%	–	–	1	0,9%
WIFI Eisenstadt – Buchhaltung	25	78,1%	1	3,1%	–	–	6	18,8%	–	–	–	–
WIFI Eisenstadt – Personalverrechnung	8	72,7%	1	9,1%	–	–	2	18,2%	–	–	–	–
WIFI Eisenstadt – Standardsoftware	19	51,4%	5	13,5%	2	5,4%	10	27,0%	1	2,7%	–	–
WIFI Oberwart – Buchhaltung	7	46,7%	1	6,7%	–	–	6	40,0%	–	–	1	6,7%
WIFI Oberwart – Personalverrechnung	3	37,5%	–	–	–	–	4	50,0%	–	–	1	12,5%
WIFI Oberwart – Standardsoftware	8	33,3%	3	12,5%	–	–	12	50,0%	1	4,2%	–	–
Gesamt	170	57,8%	33	11,2%	4	1,4%	80	27,2%	4	1,4%	3	1,0%

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

Wie aufgrund der Ausrichtung der Maßnahmen nicht anders zu erwarten war, liegt ein Schwerpunkt bei den Berufen der Geförderten im Bereich Verwaltung und Büro (siehe Tabelle 32). Weiters sind Industrie und Gewerbe, Handel und Verkehr, Dienstleistungen, Technische Berufe sowie Berufe aus dem Bereich Gesundheit und Lehrberufe häufiger anzutreffen.

Eine Differenzierung der Berufsgruppen nach Maßnahmen zeigt doch größere Unterschiede (siehe Tabelle 33). So sind etwa unter den TeilnehmerInnen am Kurs »EDV-Anwendungsfachkraft« des BFI Oberwart häufiger Personen mit Industrie- und Gewerbeberufen, in der Maßnahme »Praxisbüro« des BFI Eisenstadt jedoch ausschließlich Personen mit Verwaltungs- und Büroberufen zu finden.

Tabelle 32: Berufsgruppen der Geförderten

		Geschlecht				Gesamt	
		Männlich		Weiblich			
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Zuletzt ausgeübter Beruf Abteilungen	Land- und Forstwirtschaft	1	1,7%	1	0,4%	2	0,7%
	Industrie, Gewerbe	6	10,0%	10	4,3%	16	5,4%
	Handel, Verkehr	4	6,7%	16	6,8%	20	6,8%
	Dienstleistungen	2	3,3%	11	4,7%	13	4,4%
	Technische Berufe	12	20,0%	1	0,4%	13	4,4%
	Verwaltung, Büro	34	56,7%	183	78,2%	217	73,8%
	Gesundheit, Lehrberuf	1	1,7%	12	5,1%	13	4,4%
	Gesamt	60	100,0%	234	100,0%	294	100,0%

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

**Tabelle 33: Berufsgruppen der Geförderten,
differenziert nach Maßnahmen**

	Zuletzt ausgeübter Beruf Abteilungen						
	Land- u. Forstwirt.	Industrie, Gewerbe	Handel, Verkehr	Dienst- leistung.	Techn. Berufe	Verwalt. Büro	Gesundh. Lehrber.
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
BFI Eisenstadt – EDV- Anwendungsfachkraft	–	12,5%	25,0%	–	–	50,0%	12,5%
BFI Eisenstadt – Praxisbüro	–	–	–	–	–	100,0%	–
BFI Oberwart – EDV- Anwendungsfachkraft	–	33,3%	11,1%	–	11,1%	44,4%	–
BFI Oberwart – Praxisbüro	6,3%	6,3%	6,3%	–	–	75,0%	6,3%
BUZ Neutal – EDV-Bürokräft	0,9%	6,2%	6,2%	6,2%	10,6%	64,6%	5,3%
WIFI Eisenstadt – Buchhaltung	–	–	3,1%	3,1%	–	93,8%	–
WIFI Eisenstadt – Personalverrechnung	–	–	9,1%	–	–	90,9%	–
WIFI Eisenstadt – Standardsoftware	–	2,7%	2,7%	2,7%	–	86,5%	5,4%
WIFI Oberwart – Buchhaltung	–	6,7%	20,0%	–	–	73,3%	–
WIFI Oberwart – Personalverrechnung	–	–	25,0%	–	–	75,0%	–
WIFI Oberwart – Standardsoftware	–	8,3%	4,2%	16,7%	–	58,3%	12,5%
Gesamt	0,7%	5,4%	6,8%	4,4%	4,4%	73,8%	4,4%

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

13 Karriereanalysen

Die im Rahmen dieses Forschungsprojektes durchgeführten Karriereanalysen basieren auf einem komplexen Auswertungs- und Darstellungsverfahren. Dieses Verfahren wurde entwickelt, da es sich im Zuge vorangegangener Evaluationsprojekte immer wieder gezeigt hat, daß es in der Regel nicht ausreicht, einfache Stichtagsquoten zu bilden, will man die Effekte einer Maßnahme auf die Arbeitsmarktkarrieren von Geförderten analysieren. Die Aussagekraft von Stichtagsquoten ist relativ begrenzt, teilweise können durch diese Methode auch Scheinergebnisse produziert werden.

Beispielsweise läßt eine Stichtagsquote in Form der »Wiederbeschäftigungsquote« offen, wie lange von einer beobachteten Person eine der Maßnahme folgende Beschäftigung ausgeübt wird; sie läßt auch unklar, wie die individuelle Arbeitsmarktsituation vor der Maßnahme beschaffen war. Eine Wiederbeschäftigungsquote von 50% kann je nach Vorkarriere und Stabilität des angenommenen Dienstverhältnisses – und natürlich auch abhängig vom Beobachtungsraum, für den sie erstellt wird – einen positiven Effekt der Maßnahme für die Beschäftigungskarriere der beobachteten Person bedeuten. Sie kann aber auch Zeugnis für eine geringe oder sogar negative Maßnahmenwirkung sein, wenn beispielsweise das folgende Dienstverhältnis nur für einige Tage ausgeübt wird und es daran anschließend wieder zu einem ausgedehnten Leistungsbezug kommt.

Um diesen Unschärfen zu begegnen, wurde ein Verfahren zur Evaluation von Arbeitsmarktkarrieren eingesetzt, das die folgenden Arbeitsschritte beinhaltet:

Die Originalinformationen der Versicherungsqualifikationen, die durch das AMS-Monitoring und den Hauptverband der Sozialversicherungsträger bereitgestellt werden, sind mit ca. 155 Labels versehen. Diese werden in einem ersten Arbeitsschritt zu zehn Gruppen zusammengefaßt:

1. Die Maßnahme selbst sowie führende und folgende Maßnahmen desselben Typs;
2. unselbständige Beschäftigung;
3. selbständige Beschäftigung;
4. AMS-Vormerkung mit und ohne Leistungsbezug;
5. Arbeitslosigkeit mit Leistungsbezug;
6. Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMSG)-Beihilfe;
7. Präsenzdienst- und Karenzzeiten;
8. Nullzeiteintragungen;
9. Krankengeldbezug und
10. Episoden mit Pensionszeiten und Zeiten des Schulbesuches.

Im Anschluß an den Kodierungsprozeß werden die zu Gruppen aggregierten Episoden in einem hierarchischen Datenaufbereitungsverfahren bereinigt, um Mehrfachzählungen bei zeitlich

parallel verlaufenden Episoden zu vermeiden. Anhand der folgenden Abbildung 2, die eine fiktive Beschäftigungskarriere darstellt, soll das Vorgehen erläutert werden.

Abbildung 2: Beispiel für elektronisch aufgezeichnete Arbeitsmarktdaten

Episodenstatus	Jahr Monat	1995												1996												1997										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6					
Maßnahme																																				
Beschäftigung 1																																				
Beschäftigung 2																																				
Krankengeldbezug																																				
AMS-Vormerkung																																				
Leistungsbezug																																				
AMFG-Beihilfe																																				
Nullzeit																																				

Quelle: L&R »EDV-Kurse Burgenland – HV-Daten«, 1998

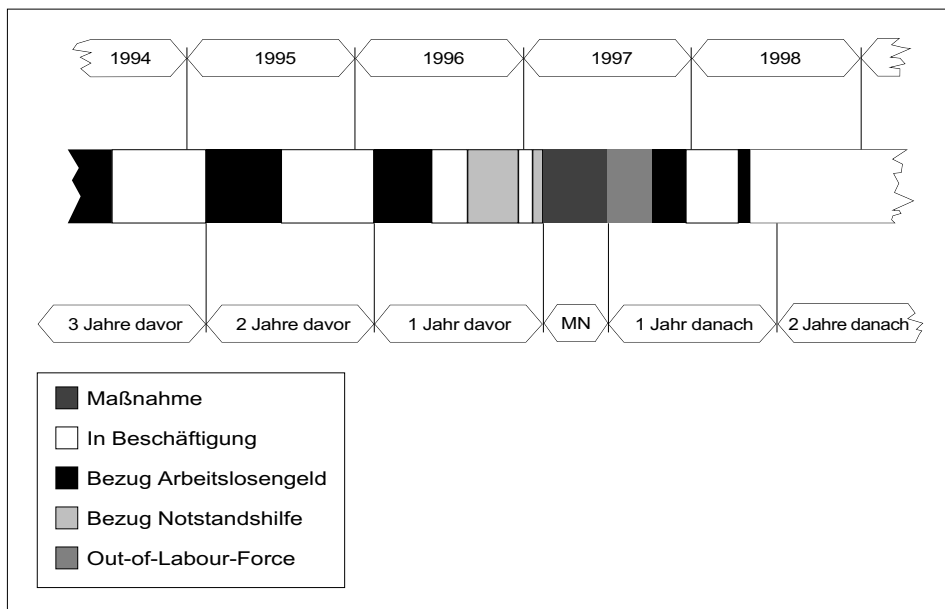
Die einfachste Form der Auswertung würde darin bestehen, die Tagessummen aller Episoden, die derselben Gruppe zugehören, zu ermitteln und die Ergebnisse einander gegenüberzustellen. Beispielsweise wären die Beitragstage aller selbständigen und unselbständigen Beschäftigungen in einem zuvor definierten Zeitabschnitt (etwa in dem letzten Jahr vor Beginn der zu evaluierenden Maßnahme) aufzusummieren. Im Falle, daß von der beobachteten Person mehr als ein Dienstverhältnis zur gleichen Zeit ausgeübt wird (in Abbildung 2 ist dies im August 1995 der Fall), treten aber bereits die ersten Probleme auf, denn die einfache Aufsummierung der Beitragstage beider Dienstverhältnisse ergibt eine unverhältnismäßige Ausweitung der Beschäftigungstage, die in keinem vernünftigen Zusammenhang zum Ausmaß der tatsächlichen Tage an Beschäftigung steht. Ähnlich verhält es sich bei der Ermittlung der Tage der Vormerkung, da diese oft parallel zu Tagen mit Leistungsbezug, Beschäftigungstagen oder Tagen mit AMSG-Beihilfe eingeschrieben sind. Im Beispiel in Abbildung 2 ist dies etwa in den Monaten November und Dezember des Jahres 1995 der Fall. Um die teilweise beträchtlichen Unschärfen, die sich durch Doppelzählungen paralleler Episoden ergeben, zu vermeiden, werden daher für jede Person die gesamten Episodendaten gescannt und bereinigt, indem Episodeneintragen, welche in einem Konflikt mit anderen Episoden stehen, einem hierarchischen System entsprechend zusammengefaßt, verkürzt, verlängert, unterbrochen, recodiert oder gelöscht werden, sodaß letzten Endes im bereinigten Datensatz eine Jahressumme von 365/366 Tagen vorliegt.²¹

21 Im Rahmen dieses Forschungsprojektes wurden von den 545 Datensätzen 4.525 Episoden der Vorkarrieren direkt übernommen (vgl. Tabelle 115 im Tabellenanhang des Projektberichtes). Von weiteren 738 Episoden wurden einzelne Abschnitte übernommen, bei 42 Dienstverhältnisepisoden wurden wegen parallel laufender Beschäftigungen die Bemessungsgrundlagen aufsummiert. Die Nachkarrieren enthielten weniger Episoden. Eine vollständige Übernahme lag bei 2.098 Episoden vor, 391 Beginn-, Teil- oder Endabschnitte wurden weiter verarbeitet (vgl. Tabelle 116 im Tabellenanhang des Projektberichtes). Eine Aufsummierung von Bemessungsgrundlagen erfolgte ebenfalls bei 42 Episoden.

Die Vor- und Nachkarriere wird sodann mit Hilfe verschiedener Beobachtungsfenster betrachtet. Das gesamte vorliegende Datenmaterial wird dabei in ein erstes Beobachtungsjahr vor der Maßnahme, ein zweites Jahr vor der Maßnahme, einen ersten Monat vor der Maßnahme usw. und entsprechend auch in ein erstes Jahr nach der Maßnahme, einen ersten Monat nach der Maßnahme usw. unterteilt (siehe Abbildung 3, in welcher eine fiktive Beschäftigungskarriere dargestellt ist).

Wesentlich ist dabei, daß für jede Person die Maßnahme und somit auch die zeitliche Lage der Beobachtungsfenster an einem individuell unterschiedlichen Tag beginnen kann. Das gleiche gilt auch für das Ende der Maßnahme und die daran anschließenden Beobachtungsfenster. Die zeitliche Ausdehnung der einzelnen Fenster ist jedoch durch die vordefinierte Länge von einem Jahr, einem Monat etc. determiniert.

Abbildung 3: Beispiel für die individuelle Einschreibung der jährlichen Vor- und Nachbeobachtungszeiträume



Quelle: L&R »Beispiel HVSV-Datenaufbereitung«, 1998

Für jedes der Beobachtungsfenster vor Beginn und nach Ende der Maßnahme (in der Regel Jahre, halbe Jahre und Monate) werden definitionsgemäß die folgenden Zeitanteile gebildet:

- Beschäftigungszeitannteile geben Auskunft über den Anteil von Tagen an selbständiger bzw. unselbständiger Beschäftigung während des Beobachtungszeitraumes.
- Arbeitslosigkeitszeitannteile beinhalten den Anteil von Episodentagen der AMS-Vormerkung mit und ohne Leistungsbezug. Sie sind zu unterscheiden von den

- Arbeitslosigkeitsbezugszeitanteilen, welche lediglich jene Tage der AMS-Vormerkung einschließen, während denen eine Leistung bezogen wurde.
- Fördermaßnahmezeitanteile beziehen sich auf Episoden mit AMSG-Fördermaßnahmen.
- Präsenzdienst- und Karenzzeitanteile schließen den Anteil von Tagen ein, während denen der Präsenzdienst abgeleistet oder Karenzurlaubsgeld bezogen wurde.
- Out-of-Labour-Force-Zeitanteile (OLF) setzen sich primär aus Nullzeit-Eintragungen²² sowie aus Pensionszeiten und Zeiten des Schulbesuchs zusammen.
- Krankenstandszeitanteile gelten als Zeitanteile jener Tage, während denen Krankmeldungen vorliegen.

Alle diese Zeitanteile summieren sich aufgrund des hierarchischen Bereinigungsprozesses innerhalb des jeweiligen Beobachtungszeitraumes (Jahr, halbes Jahr, Monat) auf 100%. Die jeweiligen Prozentangaben sind mit exakten Tagesdaten des bereinigten Datensatzes verbunden. So entspricht etwa ein Beschäftigungszeitanteil von 25% einem Aufkommen von rund 91 Beschäftigungstagen in einem Jahr oder rund acht Beschäftigungstagen in einem Monat.

Neben den Zeitanteilen werden noch weitere Indikatoren gebildet:

1. Auf Basis der Episodendaten werden für die Vorkarriere die individuelle Vormerkdauer (Vormerkstage) und die Dauer des Bezuges von Transferleistungen berechnet (Bezugstage).²³
2. Zur Abschätzung der Einkommenssituation werden die Bemessungsgrundlagen ebenfalls über den jeweiligen Beobachtungszeitraum, wie das erste Jahr vor der Maßnahme oder das zweite Monat nach der Maßnahme, gemittelt und analysiert.
3. Zusätzlich wird die Anzahl der verschiedenen Dienstgeber im Beobachtungszeitraum gesamt. Sie dient der Untersuchung der Karrieren Konstanz jeder geförderten Person.

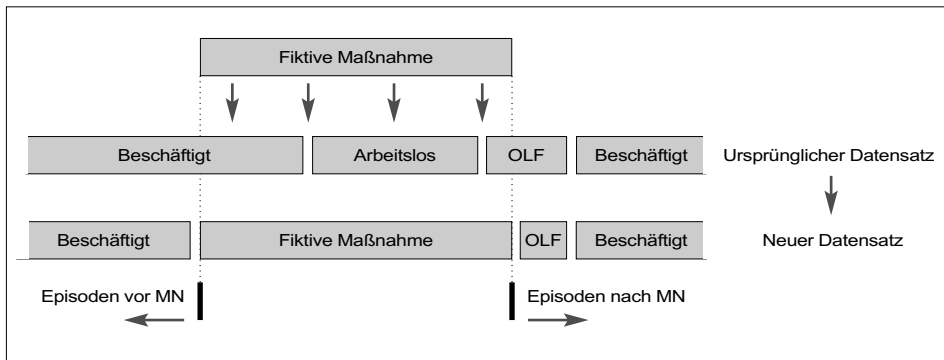
Um die solcherart ermittelte Wirkung einer Maßnahme anhand des Karriereverlaufes von betroffenen Personen unabhängig von regionalen und nationalen Einflußfaktoren einschätzen zu können, wird eine Kontrollgruppe aus dem AMS-Datenbestand gezogen. Darunter ist ein Sample an arbeitssuchenden KundInnen des AMS zu verstehen, in dem jede Person einer Person der Maßnahmengruppe entspricht, also die gleichen Eigenschaften, wie Alter, Geschlecht, Familienstand, Wohnort, Staatsbürgerschaft, Schwervermittelbarkeitsattribute (SVB-Attribute) etc., aufweist. Der ausschlaggebende Unterschied ist aber, daß die Kontrollgruppe nicht von der Maßnahme betroffen ist und daher für die Auswertung der Karrieren der Maßnahmengruppe ein Vergleichsbild für statistische Tests, wie etwa Varianzanalysen und nichtparametrische Analysen, bietet.

²² Nullzeiten werden in die Hauptverbandsabfrage durch das AMS-Monitoring nachträglich eingeschrieben, wenn im Datensatz des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger keine Tagesstati eingetragen sind.

²³ Der Algorithmus des zugrunde liegenden Makroprogrammes wurde so konzipiert, daß Unterbrechungen der Vormerk- und Bezugsepisoden durch Krankenstände und AMSG-Fördermaßnahmen nicht zu einer Terminierung der Aufsummierung führen. Lücken in den Vormerk- und Bezugsepisoden, welche mit bestätigten Nullzeiten oder anderen Episoden gefüllt sind, leiten dagegen ab einer Dauer von 28 Tagen eine Terminierung ein.

Jeder Person der Kontrollgruppe wird eine fiktive Maßnahme, die zeitlich jener der Maßnahmengruppe entspricht, in die Arbeitsmarktkarriere eingeschrieben (siehe Abbildung 4). Die Dauer der fiktiven Maßnahme entspricht der mittleren Maßnahmendauer. Die fiktive Maßnahme wird entsprechend ihrer errechneten Position in die Karriereepisoden der Kontrollgruppe eingefügt und überschreibt parallele Episoden.

Abbildung 4: Kontrollgruppenbildung



Im folgenden sollen nun die Ergebnisse der Karriereanalysen dargestellt werden.

13.1 Vormerk- und Bezugsdauer der Geförderten

Die durchschnittliche Vormerkdauer beläuft sich mit rund 270 Tagen auf fast neun Monate. Wie es zu erwarten war, weist die mittlere Bezugsdauer mit etwas mehr als sechs Monaten (186 Tage) deutlich geringere Werte auf (siehe Tabelle 34).

Der Vergleich zwischen männlichen und weiblichen Geförderten zeigt weitaus umfangreichere Vormerk- und Bezugszeiten bei Männern: Die Vormerkdauer ist um 12%, die Bezugsdauer um 52% länger.

Tabelle 34: Vormerk- und Bezugstage der Maßnahmengruppe, differenziert nach Geschlecht (Mittelwerte)

		Geschlecht		Gesamt
		Männlich	Weiblich	
Vormerktage	Mittel	295,23	263,82	270,23
	Anzahl	60	234	294
Tage Bezug	Mittel	255,20	167,82	185,65
	Anzahl	60	234	294

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

Die gruppierten Werte der Vormerkstage zeigen bei einem Drittel der Geförderten (38%) eine Vormerkdauer bis zu drei Monaten, bei fast zwei Drittel (59%) eine Vormerkdauer von bis zu sechs Monaten. Dementsprechend selten sind Personen mit einer Vormerkdauer von über zwei oder drei Jahren zu finden (siehe Tabelle 35).

Immerhin rund ein Drittel der Geförderten (33%) bezog keine Transferleistungen (0 Tage Bezug). Bei fast drei Viertel (rund 72%) war eine Bezugsdauer von bis zu sechs Monaten zu verzeichnen.

Tabelle 35: Vormerk- und Bezugstage der Maßnahmengruppe, differenziert nach Geschlecht (gruppierte Werte)

		Geschlecht				Gesamt	
		Männlich		Weiblich			
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Vormerkstage	0 Tage	–	–	4	1,7%	4	1,4%
	1 Tag–3 Monate	22	36,7%	84	35,9%	106	36,1%
	3–6 Monate	10	16,7%	53	22,6%	63	21,4%
	6–9 Monate	6	10,0%	28	12,0%	34	11,6%
	9–12 Monate	8	13,3%	18	7,7%	26	8,8%
	1–2 Jahre	9	15,0%	21	9,0%	30	10,2%
	2–3 Jahre	2	3,3%	16	6,8%	18	6,1%
	3–4 Jahre	1	1,7%	8	3,4%	9	3,1%
	Über 4 Jahre	2	3,3%	2	0,9%	4	1,4%
	Gesamt	60	100,0%	234	100,0%	294	100,0%
Tage Bezug	0 Tage	14	23,3%	83	35,5%	97	33,0%
	1 Tag–3 Monate	15	25,0%	63	26,9%	78	26,5%
	3–6 Monate	7	11,7%	30	12,8%	37	12,6%
	6–9 Monate	6	10,0%	17	7,3%	23	7,8%
	9–12 Monate	4	6,7%	11	4,7%	15	5,1%
	1–2 Jahre	9	15,0%	10	4,3%	19	6,5%
	2–3 Jahre	2	3,3%	13	5,6%	15	5,1%
	3–4 Jahre	1	1,7%	6	2,6%	7	2,4%
	Über 4 Jahre	2	3,3%	1	0,4%	3	1,0%
	Gesamt	60	100,0%	234	100,0%	294	100,0%

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

Eine Differenzierung der Vormerk- und Bezugstage nach den einzelnen Maßnahmen zeigt zwar erhebliche Abweichungen der Mittelwerte (siehe Tabelle 36), allerdings zeigen statistische Tests, daß die gruppeninternen Streuungen derart groß sind, daß insgesamt in keinem einzigen Fall von einer signifikanten Differenz ($p > 0,31$) gesprochen werden kann.

Tabelle 36: Vormerk- und Bezugstage der Maßnahmengruppe, differenziert nach Maßnahmen (Mittelwerte)

	Vormerkstage		Tage Bezug	
	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
BFI Eisenstadt – EDV-Anwendungsfachkraft	365,75	8	351,63	8
BFI Eisenstadt – Praxisbüro	379,48	21	269,90	21
BFI Oberwart – EDV-Anwendungsfachkraft	559,33	9	544,56	9
BFI Oberwart – Praxisbüro	520,06	16	382,88	16
BUZ Neutal – EDV-Bürokräft	217,31	113	134,97	113
WIFI Eisenstadt – Buchhaltung	194,66	32	133,28	32
WIFI Eisenstadt – Personalverrechnung	193,55	11	90,64	11
WIFI Eisenstadt – Standardsoftware	225,76	37	195,92	37
WIFI Oberwart – Buchhaltung	287,20	15	129,40	15
WIFI Oberwart – Personalverrechnung	251,13	8	59,88	8
WIFI Oberwart – Standardsoftware	317,29	24	203,75	24

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

13.2 Entwicklung der Beschäftigung

Wie bereits beschrieben wurde, erfolgt eine Analyse der Entwicklung der Beschäftigung anhand einer Reihe von Zeitfenstern. Zu diesen zählen sinnvollerweise Halbjahres- und Monatsintervalle vor Beginn und nach Ende der Maßnahme. Wesentlich ist hierbei, daß die Zeitfenster für jede einzelne Person individuell berechnet werden, da der Maßnahmenzeitraum bei den Kursmaßnahmen stets individuell unterschiedlich ist.

Im Zeitraum vor der Maßnahme zeigt sich bei der Maßnahmengruppe eine stetige Reduktion der Beschäftigungstage (siehe Tabelle 37). Das im vierten Halbjahr vor der Maßnahme mit rund 48% noch relativ hohe Beschäftigungsniveau reduziert sich stetig, bis schließlich in den sechs Monaten vor Beginn der Maßnahme ein Zeitanteil an Tagen der selbständigen oder unselbständigen Beschäftigung von rund 30% erreicht ist.

Die Vorkarrieren der Kontrollgruppe weichen hinsichtlich der Beschäftigungszeiten doch um einiges von jener der Maßnahmengruppe ab. So können nur im vierten Halbjahr keine signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Gruppen nachgewiesen werden ($p=0,13$), in den daran anschließenden Halbjahren driften die beiden Gruppen auseinander, bis schließlich im ersten Halbjahr vor Beginn der Maßnahme die Kontrollgruppe ein um rund 38 Prozentpunkte höheres Beschäftigungsniveau vorzuweisen hat ($p=0,000$). Aufgrund dieser nicht vernachlässigbaren Unterschiede in der Ausgangssituation wird sinnvollerweise eine Analyseanordnung gewählt, die – anstelle absolute Niveaus bei Maßnahmen- und Kontrollgruppe zu vergleichen – die entsprechenden Differenzen mißt. In diesem Sinne wird die Differenz zwischen den Halbjahren vor Beginn der Maßnahme und den Halbjahren nach Ende der Maßnahme als aussagekräftiger Indikator gelten können. Da die Wirkung von Qualifizierungsmaßnahmen er-

fahrungsgemäß mit einer gewissen Verzögerung einsetzt, wird das zweite Halbjahr nach Ende der Maßnahme dem ersten Halbjahr vor Beginn der Maßnahme gegenübergestellt.

Die Verzögerung in der Maßnahmenwirkung zeigt sich auch bei diesem Sample sehr deutlich. Vergleicht man die Beschäftigungszeitanteile des ersten Halbjahres nach Ende der Maßnahme mit jenen des ersten Halbjahres vor Beginn der Maßnahme, so zeigt sich zwar bereits ein Zuwachs von rund zwölf Prozentpunkten, dieser ist allerdings vor dem Hintergrund der Kontrollgruppe, welche im selben Zeitraum einen Zuwachs von rund fünf Prozentpunkten aufweist, doch gering.

Im zweiten Halbjahr nach Ende der Maßnahme steigt der Beschäftigungszeitanteil allerdings auf rund 68%, somit ergibt sich gegenüber dem Halbjahr vor Beginn der Maßnahme bereits ein hochsignifikanter Zuwachs ($p=0,000$) von rund 38 Prozentpunkten. Demgegenüber bleibt die Performanz der Kontrollgruppe mit einem Zuwachs von rund acht Prozentpunkten deutlich zurück.

Zusammenfassend kann daher gefolgert werden, daß die Beschäftigungseffekte der Kursmaßnahmen klar nachweisbar und positiv sind. Nach einer Korrektur durch die Kontrollgruppe beträgt der Zuwachs an Beschäftigungszeitanteilen im zweiten Halbjahr nach Ende der Maßnahme rund 30 Prozentpunkte. Varianzanalysen zeigen, daß die Performanz der Maßnahmengruppe eindeutig besser als jene der Kontrollgruppe ist ($p=0,000$). Im Schnitt erfolgt bei der Maßnahmengruppe ein Zuwachs um rund 55 Beschäftigungstage pro Halbjahr (bereinigt durch die Kontrollgruppe).

Eine längerfristige Beurteilung der Maßnahmeneffekte ist mit den aktuellen Daten derzeit nur bedingt möglich, da der Nachbeobachtungszeitraum mit dem Endstichtag 30. Juni 1998 nur bei wenigen Förderfällen ($n=33$) ein Jahr überschreitet. Obwohl aufgrund dieser Datenlage nicht von exakten Ergebnissen gesprochen werden kann, ist doch bereits absehbar, daß die Beschäftigungssituation der Maßnahmengruppe sich weiterhin noch bedeutend verbessern wird. Bei dem kleinen Sample, wo noch Daten vorliegen, steigt das Beschäftigungsniveau auf rund 86% (!) im dritten Halbjahr nach Ende der Maßnahme an, die entsprechende Differenz im Vergleich zum letzten Halbjahr vor der Maßnahme beläuft sich auf einen Wert von rund 57 (!) Prozentpunkten. Daher kann die These formuliert werden, daß die langfristigen Beschäftigungseffekte der Maßnahme mit großer Wahrscheinlichkeit einen hohen positiven Wert aufweisen.

Tabelle 37: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, differenziert nach Geschlecht und Gruppe (Mittelwerte²⁴)

		Gruppe					
		Aktionsgruppe			Kontrollgruppe		
		Geschlecht		Gesamt	Geschlecht		Gesamt
		Männlich	Weiblich		Männlich	Weiblich	
BESCH-ZA 4. HJ vor MN	Mittel	50,8%	47,3%	48,0%	47,4%	56,0%	54,2%
	Anzahl	60	234	294	53	197	250
BESCH-ZA 3. HJ vor MN	Mittel	47,3%	47,9%	47,8%	64,1%	61,6%	62,1%
	Anzahl	60	234	294	53	197	250
BESCH-ZA 2. HJ vor MN	Mittel	38,1%	44,2%	42,9%	57,6%	58,6%	58,4%
	Anzahl	60	234	294	53	197	250
BESCH-ZA 1. HJ vor MN	Mittel	28,5%	29,9%	29,6%	74,8%	65,2%	67,3%
	Anzahl	60	234	294	53	197	250
BESCH-ZA 1. HJ vor/ 2. HJ nach MN	Mittel	36,2%	38,7%	38,2%	6,2%	8,2%	7,8%
	Anzahl	45	173	218	53	197	250
BESCH-ZA 1. HJ nach MN	Mittel	36,7%	42,5%	41,4%	77,9%	70,3%	71,9%
	Anzahl	60	234	294	53	197	250
BESCH-ZA 2. HJ nach MN	Mittel	61,3%	69,3%	67,6%	81,0%	73,5%	75,1%
	Anzahl	45	173	218	53	197	250
BESCH-ZA 3. HJ nach MN	Mittel	89,1%	85,0%	86,3%	–	–	–
	Anzahl	10	23	33	0	0	0

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

Betrachtet man die halbjährlich gruppierten Werte der Zeitanteile (siehe Tabelle 38), so zeigt sich, daß der Anteil der Personen mit geringer Beschäftigung (Beschäftigungszeitanteil 0% bis 10%) nach Ende der Maßnahme bedeutend zurückgeht. Waren in den Halbjahren vor Beginn der Maßnahme noch zwischen 43% und 53% der Geförderten dieser Gruppe zuzurechnen, so betrug deren Anteil in dem der Maßnahme folgenden Halbjahr rund 37%, im zweiten Halbjahr nur mehr rund 22%. Entsprechend konnte die Gruppe mit umfangreicherer Beschäftigung (Beschäftigungszeitanteil 51% bis 100%) nach der Maßnahme um einiges zulegen. Im letzten Halb-

24 Die Mittelwertdifferenzen zwischen zwei Zeitanteilen, hier etwa die Differenz zwischen dem ersten Halbjahr vor Beginn der Maßnahme und dem zweiten Halbjahr nach Ende der Maßnahme, benannt »BESCH-ZA 1. HJ vor/2. HJ nach MN«, wurden nur bei jenen Fällen berechnet, wo sowohl der erste Indikator als auch der zweite Indikator einen validen Wert aufweisen. (Definitionsgemäß müssen dafür in dem Beobachtungsfenster mindestens 50% der Beobachtungstage mit einem der 155 möglichen Labels beschrieben sein). Beispielsweise sind in dieser Tabelle bei den geförderten Männern im ersten Halbjahr vor Beginn der Maßnahme 60 valide Fälle vorhanden, im zweiten Halbjahr danach nur mehr 45 valide Fälle. Die Berechnung der Mittelwertdifferenz bezieht sich somit auf jene 45 Fälle, wo beide Paare vorhanden waren. Daher weicht die errechnete Mittelwertdifferenz auch von der arithmetischen Differenz der beiden in der Tabelle ausgewiesenen Einzelwerte ab. Je nach dem Anteil der ausgeschlossenen Fälle wird diese Abweichung größer oder kleiner sein. Bei den Werten der Kontrollgruppe beispielsweise zeigt sich eine Übereinstimmung zwischen den beiden Kenngrößen, weil die Fallzahlen der beiden Zeitfenster gleich groß sind. An dieser Stelle muß daher ausdrücklich betont werden, daß sowohl bei dieser Tabelle als auch bei allen weiteren Tabellen, wo Differenzzeitanteile berechnet und ausgegeben wurden, es sich bei Abweichungen dieser Art weder um Rundungsfehler, Rechenfehler noch sonstige Fehler handelt, sondern um Ergebnisdifferenzen aufgrund unterschiedlicher Fallzahlen!

jahr zuvor war diese Gruppe noch mit einem Anteil von rund 30% vertreten, in den beiden Halbjahren danach fielen immerhin zwischen 42% und 68% (!) in diese Gruppe.

Tabelle 38: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, differenziert nach Geschlecht und Gruppe (gruppierte Werte)

		Geschlecht				Gesamt	
		Männlich		Weiblich			
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
BESCH-ZA 4. HJ vor MN	0%–10%	24	40,0%	103	44,0%	127	43,2%
	11%–50%	5	8,3%	19	8,1%	24	8,2%
	51%–100%	31	51,7%	112	47,9%	143	48,6%
	Gesamt	60	100,0%	234	100,0%	294	100,0%
BESCH-ZA 3. HJ vor MN	0%–10%	23	38,3%	106	45,3%	129	43,9%
	11%–50%	9	15,0%	16	6,8%	25	8,5%
	51%–100%	28	46,7%	112	47,9%	140	47,6%
	Gesamt	60	100,0%	234	100,0%	294	100,0%
BESCH-ZA 2. HJ vor MN	0%–10%	30	50,0%	107	45,7%	137	46,6%
	11%–50%	9	15,0%	22	9,4%	31	10,5%
	51%–100%	21	35,0%	105	44,9%	126	42,9%
	Gesamt	60	100,0%	234	100,0%	294	100,0%
BESCH-ZA 1. HJ vor MN	0%–10%	34	56,7%	123	52,6%	157	53,4%
	11%–50%	9	15,0%	39	16,7%	48	16,3%
	51%–100%	17	28,3%	72	30,8%	89	30,3%
	Gesamt	60	100,0%	234	100,0%	294	100,0%
BESCH-ZA 1. HJ nach MN	0%–10%	25	41,7%	84	35,9%	109	37,1%
	11%–50%	13	21,7%	48	20,5%	61	20,7%
	51%–100%	22	36,7%	102	43,6%	124	42,2%
	Gesamt	60	100,0%	234	100,0%	294	100,0%
BESCH-ZA 2. HJ nach MN	0%–10%	13	28,9%	34	19,7%	47	21,6%
	11%–50%	5	11,1%	18	10,4%	23	10,6%
	51%–100%	27	60,0%	121	69,9%	148	67,9%
	Gesamt	45	100,0%	173	100,0%	218	100,0%

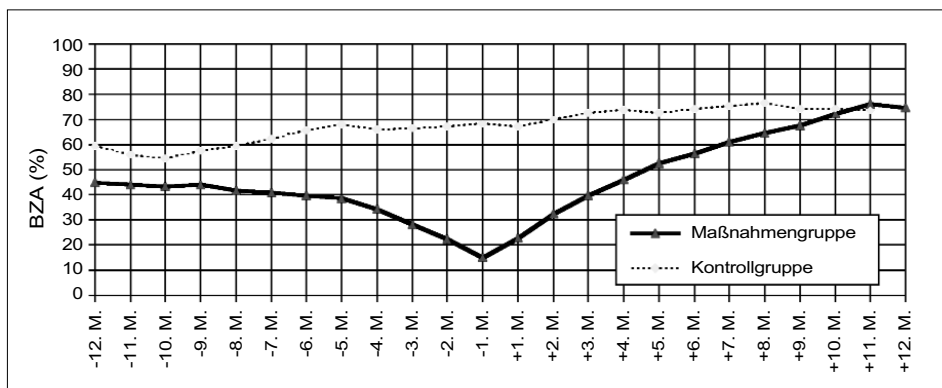
Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland – HV-Daten«, 1999, N=294

Ein Überblick über die für Monatsfenster aufbereiteten Beschäftigungszeitanteile (siehe Abbildung 5) zeigt deutlich den für Qualifizierungsmaßnahmen im Unterschied zu Beschäftigungsmaßnahmen typischen Verzögerungseffekt bei der Beschäftigungsentwicklung. In den ersten Monaten nach Ende der Maßnahme ist bei der Gefördertenpopulation ein zwar geringer, aber doch stetiger Anstieg des Beschäftigungszeitanteiles zu beobachten. Im dritten Monat danach ist bereits ein Level von rund 40% erreicht, nach sechs Monaten von rund 56%. Im neunten Monat danach sind bereits mehr als zwei Drittel (67%) der beobachteten Tage als Beschäftigung deklariert, nach zwölf Monaten fast drei Viertel (74%).

Die Beschäftigungssituation der Kontrollgruppe ist im letzten Monat vor Beginn der Maßnahme weitaus besser als jene der Maßnahmengruppe. Dies ist als Hinweis zu sehen, daß ein

Vergleich der Absolutgrößen von Maßnahmen- und Kontrollgruppe nicht zulässig ist, sondern vielmehr die individuelle Entwicklung bei beiden Gruppen getrennt zu verfolgen und sodann zu vergleichen ist (wie es auch durch die Berechnung der Halbjahresdifferenzen bereits erfolgt ist).

Abbildung 5: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile in Monatsintervallen, differenziert nach Maßnahmentyp (Mittelwerte)



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

13.2.1 Geschlechtsspezifische Unterschiede

Eine differenzierte Auswertung der Beschäftigungswirkung der Maßnahmen nach dem Geschlecht (siehe Tabelle 37) zeigt deutlich, daß nur geringe Unterschiede vorliegen. Frauen haben mit einem Beschäftigungszeitanteil von rund 30% im Halbjahr vor Beginn der Maßnahme eine etwas bessere Beschäftigungssituation als ihre männlichen Kollegen mit rund 29%. Der Zuwachs an Beschäftigung im zweiten Halbjahr nach der Maßnahme gegenüber dem ersten Halbjahr vor der Maßnahme ist bei Frauen mit 39 gegenüber 36 Prozentpunkten bei Männern etwas höher. Allerdings zeigt die statistische Analyse keinerlei Unterschiede signifikanter Art zwischen den beiden Geschlechtern ($p=0,772$).

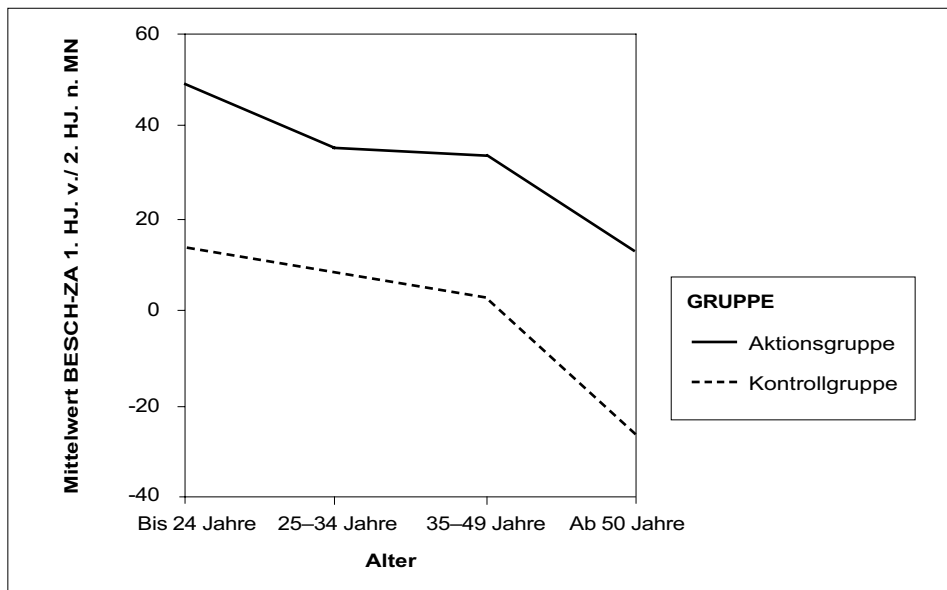
13.2.2 Altersspezifische Unterschiede

Die Maßnahmen zeigen bei allen Altersgruppen der Geförderten einen deutlichen Zuwachs in der Beschäftigung, nimmt man als Kenngröße die Differenz zwischen dem zweiten Halbjahr nach Ende der Maßnahme und dem ersten Halbjahr vor Beginn der Maßnahme.

Wie die Abbildung 6 zeigt, nimmt die Beschäftigungswirkung allerdings mit dem Alter ab. Wo bei unter-25jährigen Geförderten noch ein Zuwachs von rund 49 Prozentpunkten (!) vorlag, reduzierte sich dieser bei den Altersgruppen zwischen 25 und unter 50 auf rund 34 bis 36 Prozentpunkte, bei ab-50jährigen Personen sogar auf rund 13 Prozentpunkte.

Der Vergleich von Maßnahme- und Kontrollgruppe zeigt folgendes: Obwohl doch bei allen Gruppen deutliche Differenzen gegenüber der Performanz der Kontrollgruppe bestehen (diese hat bei ab-50jährigen Personen sogar eine ausgeprägte negative Entwicklung), so kann nicht in allen Fällen von einer eindeutig positiven Wirkung gegenüber der Kontrollgruppe gesprochen werden: Im Falle der ab-50jährigen Personen weisen die statistischen Tests keine signifikanten Unterschiede mehr auf ($p=0,09$). Daraus folgt die These, daß die evaluierten Kursmaßnahmen bei Personen ab 50 Jahren keine nachweisbare Beschäftigungswirkung bringen. Allerdings muß bemerkt werden, daß mit einer Gruppengröße von sieben Personen (2,4% Anteil, siehe Tabelle 24) diese Population eher zu vernachlässigen ist.

Abbildung 6: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, differenziert nach Alter und Gruppe (Mittelwerte)

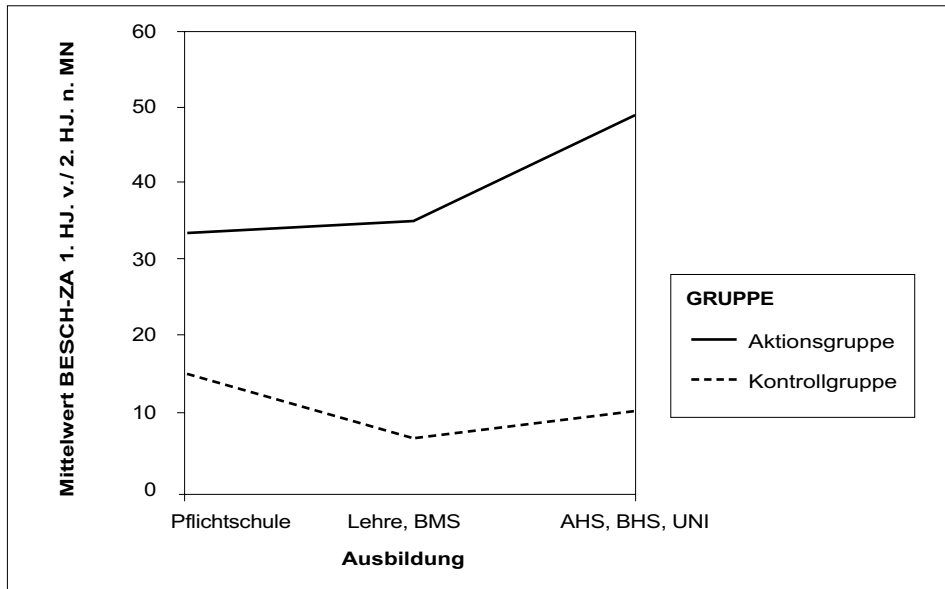


Quelle: L&R Datafile »EDV-Kurse Burgenland – HV-Daten«, 1999, N=294/251

13.2.3 Bildungsspezifische Unterschiede

Eine nach dem Bildungsgrad differenzierte Auswertung der Beschäftigungseffekte zeigt deutlich, daß nicht bei allen Gruppen von einem positiven Ergebnis gesprochen werden kann (siehe Abbildung 7). Während Geförderte mit mittlerer und höherer Ausbildung einen deutlichen Beschäftigungszuwachs gegenüber der Kontrollgruppe zu verzeichnen hatten, gilt dies nicht uneingeschränkt für Personen mit Pflichtschulbildung. Deren Beschäftigungsentwicklung zeigte keine statistisch signifikante Verbesserung gegenüber der Situation der Kontrollgruppe im gleichen Zeitraum ($p=0,293$).

Abbildung 7: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, differenziert nach Bildung und Gruppe (Mittelwerte)



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

13.2.4 Beschäftigungsentwicklung – differenziert nach Kursarten

Eine Analyse der Beschäftigungsentwicklung differenziert nach Kursarten zeigt mit $p > 0,174$ nur geringe Unterschiede (siehe Tabelle 39). EDV-Kurse weisen demzufolge mit rund 27 Prozentpunkten den geringsten Beschäftigungszuwachs auf.

Tabelle 39: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, differenziert nach Kursart und Geschlecht (Mittelwerte)

		BESCH-ZA 2. HJ vor MN		BESCH-ZA 1. HJ vor MN		BESCH-ZA 1. HJvor/ 2. HJ nach MN		BESCH-ZA 1. HJ nach MN		BESCH-ZA 2. HJ nach MN	
		Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
Fach- kurse	Männlich	45,5%	9	37,0%	9	41,1%	4	31,5%	9	61,3%	4
	Weiblich	43,2%	57	31,5%	57	40,6%	46	50,0%	57	71,7%	46
	Gesamt	43,5%	66	32,3%	66	40,7%	50	47,5%	66	70,9%	50
Büro- kurse	Männlich	35,8%	41	25,4%	41	41,4%	32	39,7%	41	66,9%	32
	Weiblich	42,7%	109	29,0%	109	43,4%	78	40,5%	109	70,9%	78
	Gesamt	40,9%	150	28,0%	150	42,8%	110	40,3%	150	69,7%	110
EDV- Kurse	Männlich	41,0%	10	33,4%	10	15,4%	9	29,3%	10	41,5%	9
	Weiblich	47,3%	68	30,0%	68	29,3%	49	39,5%	68	64,4%	49
	Gesamt	46,5%	78	30,5%	78	27,2%	58	38,2%	78	60,9%	58

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

13.2.5 Beschäftigungsentwicklung – differenziert nach Trägertyp

Eine differenzierte Analyse der Beschäftigungsentwicklung nach Trägertyp zeigt keine signifikanten Unterschiede (siehe Tabelle 40, $p > 0,585$). Auffällig ist, daß weibliche Teilnehmer an WIFI-Kursen weitaus höhere Beschäftigungszuwächse haben als ihre männlichen Kollegen.

Tabelle 40: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, differenziert nach Träger und Geschlecht (Mittelwerte)

		BESCH-ZA 2. HJ vor MN		BESCH-ZA 1. HJ vor MN		BESCH-ZA 1. HJvor/ 2. HJ nach MN		BESCH-ZA 1. HJ nach MN		BESCH-ZA 2. HJ nach MN	
		Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
BFI	Männlich	23,5%	9	11,1%	9	44,5%	7	29,8%	9	44,5%	7
	Weiblich	34,3%	45	14,0%	45	44,7%	32	43,3%	45	57,3%	32
	Gesamt	32,5%	54	13,5%	54	44,7%	39	41,0%	54	55,0%	39
BUZ	Männlich	37,2%	36	26,2%	36	41,8%	29	42,0%	36	70,0%	29
	Weiblich	49,1%	77	37,7%	77	37,8%	59	37,5%	77	73,7%	59
	Gesamt	45,3%	113	34,1%	113	39,1%	88	38,9%	113	72,5%	88
WIFI	Männlich	49,2%	15	44,5%	15	11,5%	9	28,3%	15	46,5%	9
	Weiblich	44,8%	112	30,9%	112	36,9%	82	45,8%	112	70,8%	82
	Gesamt	45,3%	127	32,5%	127	34,4%	91	43,7%	127	68,4%	91

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

13.3 Entwicklung der Arbeitslosigkeit

In den Jahren vor der Maßnahme steigen die Vormerkzeiten beträchtlich an. So beträgt der Zeitanteil an Vormerktagen im vierten Halbjahr rund 16%, im dritten Halbjahr bereits 21%, und er steigt auf rund 28% im zweiten Halbjahr und rund 48% im ersten Halbjahr vor dem Beginn der Maßnahme (siehe Tabelle 41).

Die Maßnahmenwirkung auf die Zeiten an vorgemerakter Arbeitslosigkeit kann mit rund minus 31 Prozentpunkten als deutlich reduzierend beschrieben werden. Im Unterschied zur Entwicklung bei der Kontrollgruppe im gleichen Zeitraum mit einer Reduktion von rund fünf Prozentpunkten liegen bei der Maßnahme hochsignifikante Einflüsse ($p=0,000$) vor. Bereinigt durch die Kontrollgruppe kann somit der Reduktionseffekt von Arbeitslosentagen mit rund 24 Prozentpunkten (77 Tage pro Halbjahr) bewertet werden.

Tabelle 41: Entwicklung der Arbeitslosenzeitanteile, differenziert nach Geschlecht und Gruppe (Mittelwerte)

		Gruppe					
		Aktionsgruppe			Kontrollgruppe		
		Geschlecht		Gesamt	Geschlecht		Gesamt
		Männlich	Weiblich		Männlich	Weiblich	
AL-ZA 4. HJ vor MN	Mittel	10,1%	17,1%	15,7%	16,0%	12,9%	13,5%
	Anzahl	60	234	294	53	197	250
AL-ZA 3. HJ vor MN	Mittel	20,9%	21,2%	21,1%	8,8%	11,4%	10,8%
	Anzahl	60	234	294	53	197	250
AL-ZA 2. HJ vor MN	Mittel	29,9%	26,9%	27,5%	12,1%	13,0%	12,8%
	Anzahl	60	234	294	53	197	250
AL-ZA 1. HJ vor MN	Mittel	48,2%	48,3%	48,2%	10,8%	12,4%	12,1%
	Anzahl	60	234	294	53	197	250
AL-ZA 1. HJ vor/ 2. HJ nach MN	Mittel	-25,0%	-30,8%	-29,6%	-2,5%	-6,1%	-5,4%
	Anzahl	45	173	218	53	197	250
AL-ZA 1. HJ nach MN	Mittel	49,3%	40,6%	42,4%	9,8%	9,6%	9,6%
	Anzahl	60	234	294	53	197	250
AL-ZA 2. HJ nach MN	Mittel	23,3%	16,9%	18,2%	8,2%	6,3%	6,7%
	Anzahl	45	173	218	53	197	250
AL-ZA 3. HJ nach MN	Mittel	0,9%	9,1%	6,6%	–	–	–
	Anzahl	10	23	33	0	0	0

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

Arbeitslosenbezugszeitanteile, also Tage des Bezuges von Transferleistungen, wie Arbeitslosengeld und Notstandshilfe, haben generell ein etwas niedrigeres Niveau als die oben beschriebenen Vormerkzeiten (siehe Tabelle 42). Daher sind auch die Reduktionseffekte in diesem Bereich etwas geringer, da nicht während der gesamten Vormerkdauer Transferleistungen bezogen werden und somit auch die Reduktionseffekte geringere Anteilswerte aufweisen.

Dennoch kann auch bei der Entwicklung der Arbeitslosenbezugszeitanteile von einer gegenüber der Kontrollgruppe hochsignifikanten Verringerung ($p=0,000$) gesprochen werden. Nach einer Bereinigung durch die Performanz der Kontrollgruppe im selben Zeitraum ist eine Reduktion von rund 18 Prozentpunkten (32 Tage pro Halbjahr) gegeben.

Tabelle 42: Entwicklung der Arbeitslosenbezugszeitanteile, differenziert nach Geschlecht und Gruppe (Mittelwerte)

		Gruppe					
		Aktionsgruppe			Kontrollgruppe		
		Geschlecht		Gesamt	Geschlecht		Gesamt
		Männlich	Weiblich		Männlich	Weiblich	
ALB-ZA 4. HJ vor MN	Mittel	9,4%	13,8%	12,9%	11,3%	10,2%	10,4%
	Anzahl	60	234	294	53	197	250
ALB-ZA 3. HJ vor MN	Mittel	19,0%	15,3%	16,1%	4,3%	7,9%	7,2%
	Anzahl	60	234	294	53	197	250
ALB-ZA 2. HJ vor MN	Mittel	23,9%	19,7%	20,6%	6,5%	10,9%	9,9%
	Anzahl	60	234	294	53	197	250
ALB-ZA 1. HJ vor MN	Mittel	38,7%	33,6%	34,7%	4,2%	8,3%	7,4%
	Anzahl	60	234	294	53	197	250
ALB-ZA 1. HJ vor/ 2. HJ nach MN	Mittel	-18,0%	-19,9%	-19,5%	2,3%	-2,9%	-1,8%
	Anzahl	45	173	218	53	197	250
ALB-ZA 1. HJ nach MN	Mittel	41,1%	28,9%	31,4%	8,0%	7,3%	7,4%
	Anzahl	60	234	294	53	197	250
ALB-ZA 2. HJ nach MN	Mittel	20,7%	11,9%	13,7%	6,5%	5,4%	5,6%
	Anzahl	45	173	218	53	197	250
ALB-ZA 3. HJ nach MN	Mittel	,0%	9,1%	6,3%	–	–	–
	Anzahl	10	23	33	0	0	0

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

13.4 Integrationseffekte

Die Integrationswirkung der Maßnahmen kann als eher gering bezeichnet werden. Dies ist allerdings vor dem Hintergrund der vor Beginn der Kurse bereits äußerst geringen Out-of-Labour-Force-Zeitanteile (OLF) nicht anders zu erwarten. Mit einem OLF-Zeitanteil von rund 25% im vierten Halbjahr vor Beginn bis hin zu einem Zeitanteil von rund 10% im ersten Halbjahr vor Beginn liegt bereits ein moderates Niveau vor (siehe Tabelle 43). Bei einer Entwicklungsdifferenz von rund minus drei Prozentpunkten wird im zweiten Halbjahr nach Ende der Maßnahme ein Anteilswert von rund 8% erreicht. Die entsprechende Reduktionswirkung unterscheidet sich allerdings nicht signifikant von jener der Kontrollgruppe im selben Zeitraum ($p=0,108$).

Wird in Rechnung gestellt, daß die Maßnahme zum einen eine hohe Beschäftigungswirkung und zum anderen einen deutlich reduzierenden Einfluß auf Tage des Bezuges von Transferleistungen aufweist, so kann die geringe Integrationswirkung nicht als defizitäre Eigenschaft

der Maßnahme charakterisiert werden. Vielmehr zeigt sich anhand des geringen OLF-Zeitanteiles vor Beginn der Maßnahme, daß ein großer Teil der Geförderten bereits vor Beginn der Maßnahme im Arbeitsmarkt integriert war, somit in dieser Richtung keine Erfordernisse bestehen.

Tabelle 43: Entwicklung der OLF-Zeitanteile, differenziert nach Geschlecht und Gruppe (Mittelwerte)

		Gruppe					
		Aktionsgruppe			Kontrollgruppe		
		Geschlecht		Gesamt	Geschlecht		Gesamt
		Männlich	Weiblich		Männlich	Weiblich	
OLF-ZA 4. HJ vor MN	Mittel	28,4%	23,6%	24,5%	31,5%	19,5%	22,0%
	Anzahl	60	234	294	53	197	250
OLF-ZA 3. HJ vor MN	Mittel	24,3%	21,2%	21,8%	23,1%	15,1%	16,8%
	Anzahl	60	234	294	53	197	250
OLF-ZA 2. HJ vor MN	Mittel	20,0%	20,8%	20,7%	26,3%	16,3%	18,4%
	Anzahl	60	234	294	53	197	250
OLF-ZA 1. HJ vor MN	Mittel	6,9%	10,8%	10,1%	12,5%	12,0%	12,1%
	Anzahl	60	234	294	53	197	250
OLF-ZA 1. HJ vor/ 2. HJ nach MN	Mittel	-1,7%	-3,0%	-2,7%	-3,3%	2,6%	1,4%
	Anzahl	45	173	218	53	197	250
OLF-ZA 1. HJ nach MN	Mittel	6,3%	8,4%	8,0%	10,9%	13,1%	12,6%
	Anzahl	60	234	294	53	197	250
OLF-ZA 2. HJ nach MN	Mittel	4,9%	8,4%	7,7%	9,2%	14,6%	13,5%
	Anzahl	45	173	218	53	197	250
OLF-ZA 3. HJ nach MN	Mittel	0,0%	0,5%	0,3%	–	–	–
	Anzahl	10	23	33	0	0	0

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

14 Handlungsoptionen

Verstärkte Vermittlung von Schlüsselkompetenzen

Akzeptiert man die These, daß die reine Vermittlung von Fachqualifikationen besonders im EDV-Bereich zu kurz greift, so muß eine Evaluation der individuellen Lernfortschritte auf einem breit angelegten Raster von Fach-, Methoden- und sozialen Kompetenzen basieren (siehe Kapitel 8).

Unter diesem Blickwinkel muß kritisiert werden, daß im Rahmen der untersuchten Maßnahmen bei Methoden- und Fachkompetenzen teilweise nur geringe Lernfortschritte erzielt werden konnten. Im Bereich der Teamfähigkeit konnten beispielsweise nur 15% der Geförderten eine deutliche Verbesserung angeben, auch registrierten nur 11% eine deutliche Verbesserung im Bereich der kommunikativen Kompetenzen. Ebenso wurde der für die schnelllebige EDV-Landschaft ungemein wichtige Aspekt der Problemlösungsfähigkeit mit rund 13% deutlicher Verbesserung nach Ende des Kurses nur gestreift.

Freilich wird zu fragen sein, wie diese Vielzahl von Anliegen in einer Kursmaßnahme von teilweise nur sechs bis sieben Wochen Laufzeit eingearbeitet werden kann. Hier sind letztlich die finanziellen Rahmenbedingungen bei der Erstellung einer Prioritätenreihung zu berücksichtigen: Zuletzt werden die Fachkompetenzen beschnitten, Methoden- und soziale Kompetenzen gelten sozusagen als »Luxus«, wird der Aspekt der Nachhaltigkeit nicht mitbedacht.

Zwei Lösungsansätze sollen hier vorgestellt werden, die auf die Problematik der Vernachlässigung von Schlüsselkompetenzen eingehen:

1. *Integration des Trainings von Schlüsselkompetenzen in die Vermittlung von Fachkompetenzen*

Häufig wird das Argument vorgebracht, daß aufgrund der reduzierten TeilnehmerInnen-tage keine Zeit für das Training von Schlüsselkompetenzen übrig bleibe. Dieses Argument wird aber nur in jenen Fällen zutreffen, wo individuelle Module zur Vermittlung bzw. Erarbeitung erforderlich sind, wie beispielsweise beim Training von Bewerbungsgesprächen. In vielen anderen Fällen, wie z.B. Kreativität, Belastbarkeit, Lernwilligkeit, Problemlösungsfähigkeit, Selbstorganisation, Flexibilität, Projekterfahrung, Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit, sollte es aber doch auch möglich sein, das Training von Schlüsselqualifikationen mit der Aneignung von Fachqualifikationen zu kombinieren. So kann beispielsweise der Lernvorgang an sich bereits anders strukturiert werden, der/die TrainerIn kann anstelle der Rolle als WissensvermittlerIn die Rolle eines Lernberaters/einer Lernberaterin einnehmen (Stichworte: »Selbstlernen«, »Selbstverantwortung«). Einzelne Aufgaben können als Projekte mit Zielvorgaben abgewickelt werden, die im Team erarbeitet werden und einen hohen Grad von Selbstorganisation aufweisen usw.

2. Kurse in Modulbauweise mit Einstiegsabklärung

Immer wieder wurde von TeilnehmerInnen berichtet, daß während einzelner Kursabschnitte bzw. seltener während der ganzen Maßnahme eine Unterauslastung vorlag (siehe auch Kapitel 7). Hier wird ein erster Hinweis darauf zu sehen sein, daß die Anpassung der Lernziele an die persönlichen Bedürfnisse nicht in jedem Fall optimal gelungen ist. Somit ergibt sich das Problem, daß auf der einen Seite die zeitlichen Ressourcen, welche ohnehin als knapp zu bezeichnen sind, nicht immer optimal genützt werden, auf der anderen Seite aber der Raum für die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen nur bedingt vorhanden ist. Als Ausweg aus diesem Dilemma wäre ein Konzept der Flexibilisierung zu diskutieren: Wie gelingt es, individuelle Leerläufe zu reduzieren?²⁵ Die Antwort liegt auf der Hand, wird sie doch schon in der einen oder anderen Form bereits praktiziert bzw. geplant:²⁶ Eine Aufspaltung des Kursangebotes in einzelne Module, die einem Gesamtkonzept untergeordnet und zeitlich hinreichend flexibel verfügbar sind sowie definierte Einstiegsvoraussetzungen und eine Abschlußbewertung aufweisen.

Grundlage für ein derartig funktionierendes Modulsystem wird zunächst ein Einstiegsmodul sein, das auf die Kennenlernphase folgend, ein individuelles Stärken-/Schwächenprofil erstellt, um auf dieser Wissensbasis ein optimales »Kursmenü« zusammenzustellen. Bei dieser Verfahrensweise wird es auch nicht ungewöhnlich sein, wenn eine teilnehmende Person das eine oder andere Modul früher als vorgesehen abschließt, genausowenig sollte es ein Problem darstellen, wenn vielleicht auch eine längere Zeit benötigt wird als üblicherweise vereinbart ist.

Hier wird vorgeschlagen, eine Vereinbarung zwischen dem AMS und den Trägern zu treffen, welche die beschriebenen Spielräume der Träger exakt definiert (Lernziele, Zeitbudget, Finanzierung etc.) und somit eine optimale Abstimmung der Maßnahme auf die einzelnen Erfordernisse der TeilnehmerInnen gewährleistet.

Problematisch ist freilich die Frage der Logistik. Zum einen ist hier eine tiefgreifende Umstellung erforderlich, zum anderen wird es besonders bei kleineren Trägern mit nur einer geringen Zahl von TeilnehmerInnen nicht leicht sein, die MindestteilnehmerInnenzahlen zu erreichen und TrainerInnen individuell zur Verfügung zu haben. Die individuellen Grenzen der Träger und des Kostenrahmens müssen daher in diesem Sinne ausgelotet werden.

Reduktion der Praxisdefizite

Nicht bei allen Kursmaßnahmen kann von einem Gleichgewicht zwischen theoretischer Aneignung von Inhalten und deren praktischer Erprobung ausgegangen werden (siehe Kapitel 7).

25 An dieser Stelle soll festgehalten werden, daß die Beantwortung dieser Fragestellung keinesfalls die Reduktion von wichtigen Kennenlern- oder Entspannungsphasen sein kann.

26 Siehe das Kurskonzept des BUZ Neutal.

Besonders Fachkurse dürften hierzu mit einem Anteil von 39% an kritischen Nennungen ein Nachholbedürfnis aufweisen.

In diesem Sinne wird empfohlen, eine Ausweitung der Möglichkeiten zur praktischen Übung abzuwiegen. So ist etwa die Einbeziehung von EDV-Übungsfirmen oder die Installation von Trainingsplätzen mit zeitlich unbeschränktem Zugang zu überlegen.

Schließen von Lücken bei flankierenden Hilfsmaßnahmen

Wie in Kapitel 7 bereits beschrieben wurde, konnte der Bedarf an flankierenden Hilfsmaßnahmen nicht in allen Fällen abgedeckt werden. Immerhin rund 12% der Geförderten sind von diesem Problem betroffen. Mit mehr als der Hälfte der Nennungen steht der Aspekt der fehlenden Kinderbetreuung im Vordergrund.

Hier wäre zu fragen, ob die Ursachen in Lücken im Netz an Kinderbetreuungseinrichtungen oder Tagesmüttern zu finden sind, ob es an der Unvereinbarkeit der Öffnungszeiten scheitert, an finanziellen Ressourcen oder an administrativen Hindernissen. Freilich besteht auch die Möglichkeit, daß manchen Geförderten das Fehlen von flankierenden Maßnahmen lediglich als eine Art Vorwand dient, um aus einer Maßnahme verfrüht auszusteigen oder etwa lange Fehlzeiten zu rechtfertigen, die eigentlichen Hintergründe aber an anderer Stelle zu finden sind.

Da im Zuge dieser Studie die Tiefenstrukturen im Zusammenhang mit allfälligen Lücken bei flankierenden Hilfsmaßnahmen nicht analysiert werden konnten, wird dem Auftraggeber empfohlen, diesen Themenbereich im Rahmen einer eigenständigen Untersuchung zu bearbeiten. In Einzelfällen könnte sodann geprüft werden, welche Einflußfaktoren persönlicher und regionaler Natur vorliegen.

15 Kurzfassung der Ergebnisse

15.1 Überblick

1. Das vorliegende Forschungsprojekt untersucht Kurse im EDV- und kaufmännischen Bereich, die in den Jahren 1997 und 1998 im Burgenland stattgefunden haben.
2. Das Fördervolumen beläuft sich auf 294 Maßnahmen für 274 Personen.

15.2 Anmerkungen zur Methode

1. Es wurden Karriereanalysen auf der Basis von Tageskalenderdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger durchgeführt.
2. 200 der 274 Geförderten wurden fermündlich befragt.
3. Mit dem AMS und den Kursträgern wurden Gruppendiskussionen abgehalten.

15.3 Vorkarrieren

1. Die durchschnittliche Vormerkdauer belief sich auf rund 270 Tage, die mittlere Bezugsdauer auf rund 186 Tage. Männer wiesen eine weitaus längere Vormerkdauer als Frauen auf.
2. Im Vordergrund der teilweise längeren Bezugskarrieren stand das Problem der Unterqualifikation (42%). Arbeitszeit, Anfahrtsweg, Lohnforderungen und spezifische Wünsche finden sich mit zusammen rund 37% an zweiter Stelle vor. Rund jede vierte Person führte das Alter als Ursache für den vorhergehenden Bezug an.

15.4 Drop-outs

1. Die um den Wechsel in ein Dienstverhältnis, die Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit oder den Eintritt in eine andere Maßnahme bereinigte Quote von Abbrüchen beläuft sich auf rund 6%.
2. Als Ursachen standen psychische, soziale und gesundheitliche Einschränkungen im Vordergrund. Selten wurden eine Überqualifikation bzw. eine nicht gegebene Verwertbarkeit der Inhalte angegeben.

15.5 Maßnahmenbewertung durch die Geförderten

1. Die Erreichbarkeit des Maßnahmenortes machte nach Angabe der Geförderten nur geringe Probleme. Nur 2% waren diesbezüglich nicht zufrieden, weitere 9% wenig zufrieden.
2. Der weitaus größte Teil (94%) urteilte positiv über die täglichen Kurszeiten. Wenn kürzere Zeiten bevorzugt wurden, stand weniger das Durchhaltevermögen im Vordergrund, sondern andere Gründe spielten eine Rolle, wie z.B. die Betreuungspflicht.
3. Die Zufriedenheit mit Räumlichkeit und Ausstattung war nicht in allen Fällen gegeben. 10% der Geförderten waren in dieser Hinsicht weniger zufrieden, 2% nicht zufrieden.
4. Generell kann das Lern- und Arbeitsklima als gut eingestuft werden. Nur etwa 7% der Geförderten waren weniger oder gar nicht zufrieden.
5. Die Kommunikation mit den TrainerInnen gab selten Anlaß zu Kritik. Etwa 1% berichtete von mehrmaligen bzw. schwerwiegenden Problemen, 8% hatten hin und wieder Probleme bzw. erinnerten sich an kleinere Unstimmigkeiten.
6. Etwa zwei Drittel der Geförderten empfanden die persönliche Belastung durch das Kursprogramm als angemessen. Auf der anderen Seite sprachen etwa 20% von Unterforderung, rund 15% von Überforderung.
7. Hinsichtlich der Kursmaterialien und Kursinhalte kann von einer insgesamt guten Bewertung gesprochen werden. Etwa 17% waren mit diesen weniger oder gar nicht zufrieden, aber immerhin 36% gaben eine sehr gute Bewertung ab.
8. Der Großteil (83%) empfand das Verhältnis zwischen Theorie und Praxis als relativ ausgeglichen. Diesbezüglich dürften allerdings Fachkurse einiges an Praxisdefiziten aufzuweisen haben.
9. Die didaktischen Qualifikationen der TrainerInnen können als überdurchschnittlich gelten. Nur eine Person war in diesem Punkt nicht zufrieden, rund 11% waren weniger zufrieden. Rund 6% äußerten sich als nicht zufrieden mit der Fachqualifikation.
10. Die individuelle Komponente der Betreuung konnte von den TrainerInnen zumeist sehr gut abgedeckt werden. Etwa 91% der Geförderten waren der Meinung, daß auf ihre individuellen Probleme ausreichend eingegangen wurde.

15.6 Bewertung der individuellen Lernfortschritte durch die Geförderten

1. Wie die Untersuchung zeigt, wurden in den Bereichen der Methoden- und sozialen Kompetenzen teilweise nur geringe Fortschritte gemacht. So konnte beispielsweise der zentrale Aspekt der Problemlösungsfähigkeit nur gestreift werden.
2. Fachkurse vermittelten schwerpunktartig Lernergebnisse im Bereich des kaufmännischen Wissens und im Umgang mit EDV-Programmen. Einen vergleichsweise geringen Stellenwert hatten u.a. Selbstorganisation, Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität, Kreativität und Kundenorientierung.

3. Bürourse setzten dagegen neben Fachqualifikationen auch auf die Aneignung von Schlüsselqualifikationen. Methodenkompetenzen, wie Teamfähigkeit, Selbstorganisation und Kommunikations- sowie Problemlösungsfähigkeit, wurden verstärkt vermittelt. Wenig Betonung erfährt dagegen der Aspekt der Kundenorientierung.
4. EDV-Kurse wiesen hinsichtlich der Lernergebnisse einen eindeutigen Schwerpunkt im Bereich der Erlangung von Kenntnissen im Umgang mit Software auf. Ähnlich wie bei den Bürokursen wurden Schlüsselqualifikationen stärker in den Mittelpunkt als bei Fachkursen gerückt.

15.7 Gesamtbewertung durch Geförderte, Alternativen und Perspektiven

1. Büro- und EDV-Kurse erhielten im Gesamtschnitt äußerst gute Bewertungen. Nur eine teilnehmende Person (EDV-Kurse) und nur fünf TeilnehmerInnen der Bürourse gaben keine positive Gesamtbewertung ab.
2. Fachurse wurden mit einem Anteil von 15% an negativen Bewertungen etwas schlechter bewertet.
3. Immerhin rund 39% der MaßnahmenteilnehmerInnen hatten nach eigener Angabe eine intensive Verbesserung der beruflichen Perspektive zu verzeichnen, weitere 37% eine geringe Verbesserung. Für rund 24% ergab sich keine Veränderung der beruflichen Perspektive.
4. Die Betreuung der Geförderten durch das AMS verlief beinahe optimal, nur etwa 11% äußerten den Wunsch nach einem intensiveren Kontakt.

15.8 Mitnahmeeffekte

1. Die Mitnahmeeffekte der Kurse bewegen sich auf einem relativ hohen Niveau.
2. Etwa 43% der Geförderten mit einer Beschäftigung nach Ende der Maßnahme waren der Meinung, dieses der Maßnahme folgende Dienstverhältnis wäre auch ohne den Kursbesuch zustande gekommen.
3. Immerhin 39% gaben an, daß sie die gleiche Tätigkeit auch ohne die Absolvierung des Kurses in der gleichen Qualität erledigen hätten können.

15.9 Ergebnisse der Karriereanalysen

1. Die Beschäftigungseffekte der Maßnahmen sind klar nachweisbar und positiv. Nach einer Korrektur durch die Kontrollgruppe beträgt der Zuwachs an Beschäftigungszeitanteilen im zweiten Halbjahr nach Ende der Maßnahme rund 30 Prozentpunkte (55 Beschäftigungstage pro Halbjahr).

2. Bei ab-50jährigen Personen konnte keine Beschäftigungswirkung nachgewiesen werden. Ebenso ergab sich keine signifikante Verbesserung der Beschäftigungslage bei Personen mit Pflichtschulausbildung. Allerdings weisen beide Gruppen einen eher kleinen Umfang auf.
3. Nach einer Bereinigung durch die Kontrollgruppe ergibt sich ein Reduktionseffekt von Arbeitslosentagen von rund 24 Prozentpunkten (77 Tage pro Halbjahr). Der bereinigte Reduktionseffekt bei Tagen des Bezuges an Transferleistungen liegt bei rund 18 Prozentpunkten (32 Tage pro Halbjahr).
4. Die Integrationseffekte der Maßnahme können als eher gering bezeichnet werden, da die Geförderten bereits vor Beginn der Maßnahme einen hohen Integrationsgrad aufwiesen.

16 **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1:	Übersicht über Kompetenzen	25
Abbildung 2:	Beispiel für elektronisch aufgezeichnete Arbeitsmarktdaten	49
Abbildung 3:	Beispiel für die individuelle Einschreibung der jährlichen Vor- und Nachbeobachtungszeiträume	50
Abbildung 4:	Kontrollgruppenbildung	52
Abbildung 5:	Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile in Monatsintervallen, differenziert nach Maßnahmentyp (Mittelwerte)	58
Abbildung 6:	Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, differenziert nach Alter und Gruppe (Mittelwerte)	59
Abbildung 7:	Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, differenziert nach Bildung und Gruppe, (Mittelwerte)	60

17 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht über die zu evaluierenden Kursmaßnahmen der Jahre 1997/1998, Zusammenfassung zu elf Maßnahmen	5
Tabelle 2: Förderstrukturen – Förderfallabfolge	6
Tabelle 3: Arbeitsmarktkarrieren vor Beginn der Maßnahme, differenziert nach Maßnahmentyp (Mehrfachnennungen)	10
Tabelle 4: Art des letzten Bezuges, differenziert nach Maßnahmen	12
Tabelle 5: Zahl der Bewerbungen pro Monat, differenziert nach Maßnahmen	13
Tabelle 6: Zahl der Bewerbungen pro Monat, differenziert nach der Arbeitsmarktkarriere vor Beginn der Maßnahme	14
Tabelle 7: Initiative zum Maßnahmenbesuch, differenziert nach Maßnahmentyp (Mehrfachnennungen)	15
Tabelle 8: Informationsquelle zu den Maßnahmen, differenziert nach Maßnahmentyp (Mehrfachnennungen)	16
Tabelle 9: Zufriedenheit mit der Information, differenziert nach Maßnahmentyp	17
Tabelle 10: Zufriedenheit mit der Information, differenziert nach Informationsquellen (Mehrfachnennungen)	17
Tabelle 11: Förderkarrieren, differenziert nach Maßnahmentyp	18
Tabelle 12: Ursachen für Drop-outs, differenziert nach Maßnahmentyp (Mehrfachnennungen)	19
Tabelle 13: Weitere Arbeitsmarktkarrieren, differenziert nach Maßnahmentyp	20
Tabelle 14: Lernergebnisse der MaßnahmeteilnehmerInnen, differenziert nach Maßnahmentyp	29
Tabelle 15: Lernergebnisse der MaßnahmeteilnehmerInnen, differenziert nach Träger	31
Tabelle 16: Gesamtbewertung und Alternativen bei geringer Zufriedenheit, differenziert nach Maßnahmentyp	33
Tabelle 17: Gesamtbewertung und Alternativen bei geringer Zufriedenheit, differenziert nach Trägertyp	34
Tabelle 18: Berufliche Perspektive der MaßnahmeteilnehmerInnen, differenziert nach Maßnahmentyp	35
Tabelle 19: Betreuung durch das AMS, differenziert nach Maßnahmentyp	37
Tabelle 20: Betreuungswünsche während der Maßnahme, differenziert nach Maßnahmentyp	38
Tabelle 21: Betreuungswünsche nach Ende der Maßnahme, differenziert nach Maßnahmentyp	38
Tabelle 22: Mitnahmeeffekte, differenziert nach Maßnahmentyp	39

Tabelle 23: Geschlecht der Geförderten	40
Tabelle 24: Geschlecht der Geförderten, differenziert nach Maßnahmen	40
Tabelle 25: Alter der Geförderten	41
Tabelle 26: Alter der Geförderten, differenziert nach Maßnahmen (Mittelwerte)	42
Tabelle 27: Alter der Geförderten, differenziert nach Maßnahmen	42
Tabelle 28: Ausbildung der Geförderten	43
Tabelle 29: Ausbildung der Geförderten, differenziert nach Maßnahmen	43
Tabelle 30: Schwervermittelbarkeitsattribute der Geförderten	44
Tabelle 31: Schwervermittelbarkeitsattribute der Geförderten, differenziert nach Maßnahmen	45
Tabelle 32: Berufsgruppen der Geförderten	46
Tabelle 33: Berufsgruppen der Geförderten, differenziert nach Maßnahmen	47
Tabelle 34: Vormerk- und Bezugstage der Maßnahmengruppe, differenziert nach Geschlecht (Mittelwerte)	52
Tabelle 35: Vormerk- und Bezugstage der Maßnahmengruppe, differenziert nach Geschlecht (gruppierte Werte)	53
Tabelle 36: Vormerk- und Bezugstage der Maßnahmengruppe, differenziert nach Maßnahmen (Mittelwerte)	54
Tabelle 37: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, differenziert nach Geschlecht und Gruppe (Mittelwerte)	56
Tabelle 38: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, differenziert nach Geschlecht und Gruppe (gruppierte Werte)	57
Tabelle 39: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, differenziert nach Kursart und Geschlecht (Mittelwerte)	61
Tabelle 40: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, differenziert nach Träger und Geschlecht (Mittelwerte)	61
Tabelle 41: Entwicklung der Arbeitslosenzeitanteile, differenziert nach Geschlecht und Gruppe (Mittelwerte)	62
Tabelle 42: Entwicklung der Arbeitslosenbezugszeitanteile, differenziert nach Geschlecht und Gruppe (Mittelwerte)	63
Tabelle 43: Entwicklung der OLF-Zeitanteile, differenziert nach Geschlecht und Gruppe (Mittelwerte)	64