Arbeitsmarktservice
Oberösterreich

Evaluierung von AQUA in Oberösterreich

Im Auftrag des
Arbeitsmarktservice Oberösterreich

Projektleitung SORA:
Christa Edlmayr / Daniel Schönherr

Wien, Juli 2013

Impressum
Medieninhaber und Herausgeber:
Arbeitsmarktservice Oberösterreich
Landesgeschäftsstelle
A-4020 Linz, Europaplatz 9
Tel: +43 732 6963–0

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 4

1 Methodische Vorgangsweise 5

2 AQUA-TeilnehmerInnen 6

2.1 Stichprobenbeschreibung 6
2.2 Beschäftigung vor AQUA 7
2.3 Beschäftigungs- und Einkommenssituation nach AQUA 8
2.4 Zufriedenheit mit AQUA 12
2.4.1 Zufriedenheit mit der Beratung durch das AMS 12
2.4.2 Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung 14
2.4.3 Zufriedenheit mit der praktischen Ausbildung 18
2.4.4 Subjektive Einschätzung von AQUA 21
2.5 Abbrüche von AQUA 23
2.6 Betriebswechsel nach AQUA 26

3 Betriebe 27

3.1 Stichprobenbeschreibung 27
3.2 Zufriedenheit mit AQUA 29
3.3 Abbruch von AQUA 33
3.4 (Nicht-)Übernahme von AQUA-AbsolventInnen 35
3.5 Einschätzung der Eignung von AQUA zur Reduktion des Fachkräftemangels 38
3.6 Verbesserungsvorschläge zu AQUA 38

4 Kooperationspartner und AMS-Verantwortliche 44

4.1 Stichprobenbeschreibung 44
4.2 Zusammenarbeit zwischen Kooperationspartnern und AMS 44
4.3 Zusammenarbeit mit den Betrieben 48
4.4 Verbesserungsvorschlägen für die Zusammenarbeit mit den Betrieben 49
4.5 Gründe für die Nichtübernahme von TeilnehmerInnen nach AQUA und Abbruchgründe 51
4.6 AMS Zielerreichungen durch AQUA 52
4.7 Verbesserungsvorschläge zur Senkung der Abbruchquote von AQUA 53

5 Zusammenfassende Ergebnisse und Empfehlungen zur Weiterentwicklung von AQUA 59

Tabellenverzeichnis 65

Abbildungsverzeichnis 66

Anhang 67

Daten zur Untersuchung

Thema:	Evaluierung der AMS-Maßnahme AQUA in Oberösterreich
AuftraggeberIn:	Arbeitsmarktservice Oberösterreich
Beauftragtes Institut:	SORA Institute for Social Research and Consulting, Wien
Wissenschaftliche LeiterInnen, AutorInnen:	Mag.[a] Christa Edlmayr, Mag. Daniel Schönherr
Methodik:	Telefonische Befragung durchgeführt vom Institut für statistische Analysen Jaksch & Partner GmbH
Zielpopulation:	300 AQUA-TeilnehmerInnen, 200 Unternehmen, die AQUA-TeilnehmerInnen ausbilden oder ausgebildet haben, 17 Kooperationspartner (AQUA-Träger), 11 AMS-Verantwortliche für AQUA
Stichprobendesign/-ziehung:	Zufallsauswahl (CATI-Rotationsverfahren), disproportionale Stichprobe bei TeilnehmerInnen (aktuelle TeilnehmerInnen, AbsolventInnen und AbbrecherInnen jeweils n=100)
Befragungszeitraum:	16. bis 25. April 2013

Einleitung

Mit dem Angebot der arbeitsplatznahen Qualifizierung (AQUA) geben das AMS Oberösterreich und das Land Oberösterreich arbeitsuchenden Personen die Möglichkeit zu praxisnahen Aus- und Weiterbildungen, die konkreten betrieblichen Anforderungen entsprechen. Das AMS Oberösterreich zahlt den TeilnehmerInnen dabei eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts, das Land Oberösterreich übernimmt die Ausbildungskosten (bis zu € 1.650) bzw. die Kosten für die Berufsschule. Der jeweilige Betrieb, in dem TeilnehmerInnen eine praktische Ausbildung absolvieren, finanziert weitere Ausbildungskosten und anfallende Organisationskosten sowie einen Bildungsbonus für die TeilnehmerInnen. Auf diese Weise sollen arbeitsuchende Menschen in Oberösterreich die Möglichkeit einer Qualifizierung mit einem gesicherten Einstieg nach Abschluss der Qualifizierung erhalten. Für Unternehmen ergibt sich gleichzeitig die Chance, dem Fachkräftemangel durch gezielte Qualifizierung zu begegnen.

Ziel der Evaluierung

Die Fördermaßnahme AQUA läuft seit 2010. Ziel der vorliegenden Evaluierung ist es, die Zufriedenheit mit AQUA unter den beteiligten AkteurInnen zu erheben. Die Beschäftigungssituation und die berufliche Einkommenssituation von AQUA-AbsolventInnen im Vergleich vor und nach einer erfolgreich abgeschlossenen Qualifizierung sollen eruiert werden. Der Beschäftigungserfolg (also die Aufnahme einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung) nach einer AQUA-Teilnahme sowie die Akzeptanz von AQUA durch die Ausbildungsbetriebe sollen ebenfalls herausgearbeitet werden. Weiters soll die Studie zur Klärung der Gründe, die zu einem vorzeitigen Abbruch der AQUA-Ausbildung führen, beitragen. Erhoben werden sollen auch die Auswirkungen von AQUA auf das Einstellverhalten der Betriebe im Hinblick auf Lehrlinge.

Durch die Evaluierung sollen Verbesserungsansätze zur Sicherung bzw. Steigerung des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs von AQUA-Ausbildungen gewonnen werden.

1 Methodische Vorgangsweise

Der von SORA angewandte Evaluierungsansatz beruht auf dem Gedanken, dass die zentralen Stakeholder der AQUA-Maßnahme und des Maßnahmenumfeldes auch deren wichtigste ExpertInnen sind. Die gewählte Methodik umfaßte deshalb die telefonische Befragung aller relevanten Beteiligten des Angebots AQUA:

- TeilnehmerInnen
- Personen aus Betrieben, die im Rahmen von AQUA aus- und weiterbilden
- Kooperationspartner (Stiftungsträger)
- AQUA-Verantwortliche in den regionalen Geschäftsstellen des AMS Oberösterreich

Aus der Gruppe der AQUA-TeilnehmerInnen (gesamt rund 3.100 Personen seit 2010) wurde eine vorab geschichtete Zufallsstichprobe gezogen. Um über die einzelnen TeilnehmerInnengruppen entsprechende Aussagen treffen zu können, wurden 100 aktuelle TeilnehmerInnen, 100 AbsolventInnen und 100 AbbrecherInnen mittels Zufallsprinzip ausgewählt und telefonisch zu AQUA befragt.

Von den AQUA-Betrieben wurden 200 zufällig ausgewählt und mit den internen AQUA-Beauftragten telefonische Interviews durchgeführt. Die Basis für die Stichprobe bildeten die seit Jahresbeginn 2012 vom AMS elektronisch erfassten Ausbildungsbetriebe (1.445) zuzüglich der nicht via EDV erfassten Betriebe aus den Jahren 2010 und 2011. Eine analoge Liste dieser Betriebe wurde dem Auftragnehmer zur Verfügung gestellt und fehlende Telefonnummern wurden recherchiert.

Aus der Gruppe der 33 AQUA-Kooperationspartner wurden mit 17 strukturierte Leitfadeninterviews durchgeführt, ebenso mit elf der 15 AMS-AQUA-Beauftragten in den Regionalgeschäftsstellen.

Die durchschnittliche Interviewdauer betrug in allen Zielgruppen 9 Minuten. Alle Interviews wurden im Zeitraum vom 16. bis 24. April 2013 vom Institut für statistische Analysen Jaksch & Partner in Linz durchgeführt.

Die erhobenen Daten wurden zunächst deskriptiv mit Hilfe von Häufigkeits- und Kreuztabellen analysiert. Ergänzend wurden Korrelations- und Regressionsanalysen gerechnet, um wesentliche Einflussfaktoren auf Zufriedenheit und Abbruchswahrscheinlichkeit zu identifizieren.

Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z.B. 99% oder 101% statt 100%) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

2 AQUA-TeilnehmerInnen

2.1 Stichprobenbeschreibung

Insgesamt wurden 300 TeilnehmerInnen befragt, jeweils 100 Personen, die aktuell an AQUA teilnehmen, 100 Personen, die AQUA bereits abgeschlossen haben und 100 Personen, die AQUA vor Ende der Ausbildung abgebrochen haben. Der Anteil an Ausbildungen mit Lehrabschluss in der Stichprobe macht bei den AbsolventInnen 45% aus, unter den aktuellen TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen sind es je zwei Drittel,. Der Anteil der beruflichen Weiterbildungen beträgt unter den AbsolventInnen nahezu die Hälfte, bei aktuellen TeilnehmerInnen 17% und bei AbbrecherInnen 23%.

Tabelle 1: Art der AQUA-Ausbildung

	Ausbildung mit Lehrabschluss	Ausbildung ohne Lehrabschluss	Berufliche Weiterbildung	Schulische Ausbildung	Weiß nicht/k.A.
Aktuelle TeilnehmerInnen	65	4	17	12	2
AbsolventInnen	45	4	47	4	-
AbbrecherInnen	66	8	23	1	2

Angaben in Prozent, n=100 / 100 / 100

47% der Befragten sind männlich, 53% weiblich. Die Anzahl der Männer unter den AbbrecherInnen liegt mit 51% geringfügig über dem Durchschnitt.

63% aller Befragten in der Stichprobe sind jünger als 36 Jahre, ca. jede/r Fünfte ist zwischen 36 und 45 Jahre alt und 17% sind älter als 45. Der/die älteste Befragte ist 55 Jahre alt. AbbrecherInnen sind in der Altersstruktur etwas jünger, 68% sind unter 36.

22% der Befragten haben vor dem Eintritt in AQUA maximal einen Pflichtschulabschluss; von den PflichtschulabsolventInnen sind mehr als die Hälfte bereits älter als 25 Jahre. Im Schnitt haben 43% einen Lehrabschluss, 17% haben einen mittleren Abschluss. 18% der Befragten besitzen eine Matura oder einen Studienabschluss. Die Verteilung zeigt, dass v.a. TeilnehmerInnen, die die AUQA-Maßnahme beendet haben, häufiger aus dem höher qualifizierten Segment stammen: jeweils ein Viertel hat entweder einen mittleren Abschluss oder eine Matura bzw. tertiären Abschluss. Nur 9% aller TeilnehmerInnen, die die Maßnahme abgeschlossen haben, verfügen maximal über einen Pflichtschulabschluss. Demgegenüber gilt ein Drittel der AbbrecherIn-

nen als niedrigqualifiziert, verfügt also maximal über einen Pflichtschulabschluss.

79% der Befragten haben keinen migrantischen Hintergrund, 15% leben in erster Generation, 6% in zweiter Generation in Österreich – zwischen aktuellen, ehemaligen und abgebrochenen TeilnehmerInnen zeigen sich jedoch keine Unterschiede je nach Herkunft.

Zur Vermittlung in AQUA wurden die TeilnehmerInnen befragt, wer sie auf das AQUA-Angebot aufmerksam gemacht hat. Ein gutes Drittel der Befragten gibt an, über das AMS auf AQUA aufmerksam geworden zu sein, ein schwaches Viertel über Kooperationspartner. 18% haben durch einen Betrieb von AQUA erfahren, 19% auf sonstigem Weg (z.B. Bekanntenkreis, Selbstinformation im Internet). Vor allem niedriger qualifizierte Personen wurden dabei häufiger über das AMS auf AQUA aufmerksam (48% der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss, 43% der Personen mit Lehrabschluss), während Befragte mit mittlerem Abschluss oder Matura/Studienabschluss häufiger durch Stiftungsträger bzw. Kooperationspartner sowie durch die Unternehmen aufmerksam gemacht wurden.

Tabelle 2: Aufmerksam gemacht auf AQUA durch…

	Anteil in %
AMS	38
Kooperationspartner/ Stiftungsträger	23
Betriebe	18
Sonstige (z.B. Bekanntenkreis, Selbstinformation im Internet)	19
k.A.	2

n=300

2.2 Beschäftigung vor AQUA

Befragt nach ihrer Beschäftigungssituation vor AQUA gibt die Hälfte aller TeilnehmerInnen (aktuelle TeilnehmerInnen, AbsolventInnen und AbbrecherInnen) an, vor dem Einstieg ins AQUA-Programm ohne Beschäftigung gewesen zu sein. Weitere 26% geben an, davor erwerbstätig gewesen zu sein, 10% sagten, sie hätten davor eine Lehre absolviert und die restlichen waren entweder in Karenz oder besuchten eine Schule. Im Umkehrschluss heißt das, dass rund die Hälfte aller Befragten *nicht* angibt, vor der Vermittlung in die AQUA-Maßnahme arbeitslos gewesen zu sein. Zu beachten ist, dass hier eine Diskrepanz zwischen den Angaben der Befragten und der tatsächlichen Voraussetzung für die Vermittlung in AQUA besteht: Eine Vormerkung beim AMS ist die Bedingung für die Aufnahme einer AQUA-Ausbildung und müsste aus diesem Grund eigentlich für alle Befragten zutreffen. Für diese Unstim-

migkeit gibt es mehrere Erklärungsmöglichkeiten: Es ist zu vermuten, dass die Befragten sich entweder falsch erinnern und (insbesondere kurze) Arbeitslosigkeitsphasen nicht als solche wahrnehmen, oder aber in der Interviewsituation diese Phasen der Arbeitslosigkeit nicht zu-/angeben wollten.[1]

Von jenen, die angeben, vor AQUA arbeitslos gewesen zu sein, waren 6% weniger als ein Monat beim AMS gemeldet, 35% bis zu 3 Monaten und 29% zwischen 3 und 6 Monaten. Der überwiegende Anteil der Befragten hat AQUA also nach einer eher kürzeren Phase der Erwerbslosigkeit begonnen, die Vermittlung in die Maßnahme passierte in zwei Drittel aller Fälle in den ersten sechs Monaten.

Tabelle 3: Dauer der Arbeitslosigkeit vor AQUA

Kürzer als 1 Monat	1 bis 3 Monate	3 bis 6 Monate	6 bis 12 Monate	12 Monate und länger	Weiß nicht/k.A.
6	35	29	19	10	1

Angaben in Prozent, n=155

2.3 Beschäftigungs- und Einkommenssituation nach AQUA

Aspekte der Beschäftigungs- und Einkommenssituation nach der Teilnahme an AQUA können für AbsolventInnen und AbbrecherInnen dargestellt werden.

Fast zwei Drittel (63%) der 51 befragten **AbsolventInnen**, die angaben, vor AQUA ohne Beschäftigung gewesen zu sein, sind zum Zeitpunkt der Befragung wieder in Beschäftigung (vgl. Tabelle 4). Etwas mehr als ein Drittel ist auch nach AQUA nicht beschäftigt, wobei der überwiegende Anteil arbeitslos ist und die übrigen Befragten in einer neuerlichen Aus- oder Weiterbildung.

Von den restlichen 49 AQUA-AbsolventInnen, die vor der Maßnahme *nicht* arbeitslos waren (berufstätig/ Schule/ Karenz/ Lehre), geben mehr als drei Viertel (78%) an, derzeit berufstätig zu sein. 12% sind arbeitslos, 2% in Karenz, 8% in Ausbildung.

Insgesamt sind damit unter *allen* AQUA-AbsolventInnen 7 von 10 derzeit erwerbstätig, 22% sind arbeitslos, 7% befinden sich in einer Ausbildung und 1% ist derzeit karenziert. Etwas mehr als zwei Drittel der nunmehr Erwerbstätigen sind vollzeitbeschäftigt, der Rest ist für weniger als 35 Stunden angestellt.

[1] Vor allem jüngere Befragte unter 25 geben seltener an (33%), sich vor der Maßnahme arbeitslos gemeldet zu haben, sondern verweisen in ihren Angaben häufiger auf eine schulische bzw. Lehrausbildung als letzte Tätigkeit vor AQUA. Frauen geben ebenfalls etwas seltener an, sich beim AMS vorgemerkt zu haben, sondern nennen zu 11% die Karenz als letzten Status vor der Maßnahme.

Tabelle 4: Beschäftigungsstatus von AbsolventInnen nach AQUA

	(n)	berufstätig	arbeitslos	Karenz	Ausbildung	gesamt
AbsolventInnen gesamt	**100**	70	22	1	7	100
vor AQUA arbeitslos	**51**	63	31	-	6	100
vor AQUA berufstätig/ Schule/ Karenz/ Lehre	**49**	78	12	2	8	100

Angaben in Prozent

Betrachtet man die Gruppe der **AbbrecherInnen** zunächst insgesamt (vgl. Tabelle 5), so ist fast die Hälfte nach AQUA arbeitslos (46%), ein gutes Drittel berufstätig (35%) und der Rest in Ausbildung (11%), Karenz (4%) oder Pension (3%).

Im Vergleich zu den AbsolventInnen ist unter den AbbrecherInnen der Anteil der Personen, die vor und nach AQUA nicht in Beschäftigung waren/sind, insgesamt deutlich höher (zwei Drittel). Von diesen zwei Drittel sind 48% erneut erwerbslos; die übrigen AbbrecherInnen befinden sich in Ausbildung (11%), Karenz (4%) oder Pension (3%).

Tabelle 5: Beschäftigungsstatus von AbbrecherInnen nach AQUA

	(n)	berufstätig	arbeitslos	Pension	Karenz	Ausbildung	gesamt
AbbrecherInnen gesamt	**100**	35	46	3	4	11	100
vor AQUA arbeitslos	**64**	34	48	2	5	11	100
vor AQUA berufstätig/ Schule/ Karenz/ Lehre	**35**	37	43	6	3	11	100

Angaben in Prozent

Die betriebliche Situation hat sich für viele AQUA-AbsolventInnen sowie AbbrecherInnen verändert: AbbrecherInnen sind mittlerweile fast gänzlich nicht mehr in dem Betrieb tätig, in dem sie ihre Ausbildung absolviert haben, und auch AbsolventInnen haben zu ca. 40% nach der Maßnahme den Betrieb gewechselt.

Die Einkommenssituation hat sich für 16% der AQUA-AbsolventInnen verbessert, betrachtet man jene AbsolventInnen, die vor AQUA bereits ein Einkommen hatten. Für zwei Drittel blieb sie gleich, verschlechtert hat sie sich für 18%. Von den Personen, die vor AQUA kein Einkommen hatten und AQUA

abgeschlossen haben, verfügen fast zwei Drittel nach AQUA über ein Einkommen (32 Personen von 51).

Tabelle 6: Veränderung Nettomonatseinkommen (AbsolventInnen)

	Weniger in %	Gleich viel in %	Mehr in %
Personen, die vor AQUA ein Einkommen hatten (n=50), verdienen nun…	18	66	16

Die berufliche Stellung von AQUA-AbsolventInnen vor und nach der Ausbildung ist für die zwei Hauptgruppen „einfache Angestellte“ und „ArbeiterInnen“ (Selbsteinschätzung der Befragten) in Tabelle 7 veranschaulicht. Von den 36 Personen, die vor AQUA einfache Angestellte waren, haben sich neun Personen zu qualifizierten und fünf Personen zu leitenden Angestellten entwickelt. Neun Personen behielten ihre berufliche Stellung bei. 22 Personen gaben an, vor AQUA ArbeiterInnen gewesen zu sein, von diesen haben sich drei Personen zur/zum FacharbeiterIn qualifiziert und eine Person zur/zum ArbeiterIn im öffentlichen Dienst. Weitere vier Personen wurden zu einfachen und zwei Personen zu qualifizierten Angestellten. Sechs ArbeiterInnen behielten ihre berufliche Stellung bei.

Die Aussagemöglichkeiten zur beruflichen Stellung gestalten sich aufgrund der geringen Fallzahlen beschränkt. Ein längerfristiges Monitoring von AQUA-AbsolventInnen wäre für eine tiefergehende Analyse von Qualifizierungseffekten Voraussetzung.

Tabelle 7: Veränderung der beruflichen Stellung nach AQUA

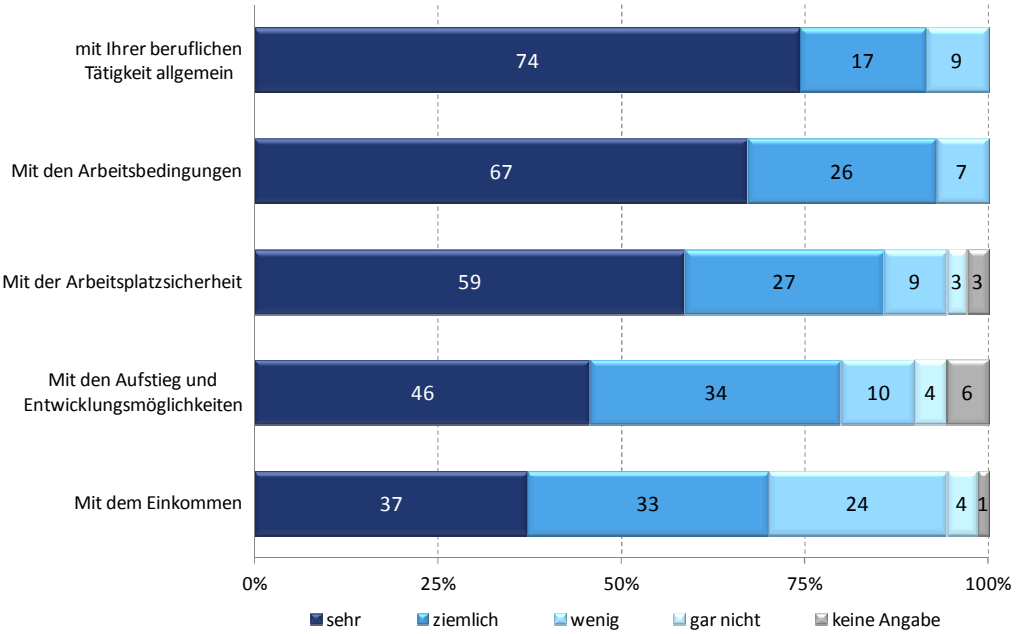
	Nach AQUA-Teilnahme								
	Einfache/r Angestellte/r	Qualifizierte/r Angestellte/r	Leitende/r Angestellte/r	Landwirt/in	ArbeiterIn	FacharbeiterIn	Meister/Vorarbeiterin	ArbeiterIn im öff. Dienst	nicht erwerbstätig
vor AQUA einfache/r Angestellte/r n=36	9	9	5	-	1	-	-	-	12
vor AQUA ArbeiterIn n=22	4	2	-	1	6	3	-	1	5

Angaben in absoluten Zahlen

Befragt nach ihrer derzeitigen Arbeitssituation weisen die befragten AQUA-AbsolventInnen eine hohe Allgemeinzufriedenheit mit ihrer beruflichen Tätigkeit auf (74% sehr zufrieden). Von den Einzelaspekten werden die Arbeits-

bedingungen und die Arbeitsplatzsicherheit von je ca. 90% als sehr oder ziemlich zufriedenstellend beurteilt. Eine geringer ausgeprägte Zufriedenheit zeigt sich bei den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten (15% wenig oder gar nicht zufrieden) sowie dem Einkommen (28% wenig oder gar nicht zufrieden).

Abbildung 1: Zufriedenheit mit den folgenden Bereichen Ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit – AbsolventInnen



Angaben in Prozent, n=100

Anhand der Beurteilung der neuen beruflichen Möglichkeiten durch AQUA kann die subjektive Einschätzung der Effekte von AQUA durch die TeilnehmerInnen dargestellt werden. Dreiviertel der aktuellen TeilnehmerInnen und zwei Drittel der AbsolventInnen stimmen der Aussage sehr zu, durch AQUA neue berufliche Optionen erhalten zu haben, bewerten AQUA also als Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung. Unter AbbrecherInnen empfinden 40% rückblickend die AQUA-Teilnahme wenig oder gar nicht als neue berufliche Möglichkeit, doch stimmt zugleich auch rund ein Viertel besagter Aussage jeweils sehr oder ziemlich zu – wenngleich es zu einem Abbruch kam.

Tabelle 8: Zustimmung zur Aussage „Durch die Teilnahme an AQUA habe ich neue berufliche Möglichkeiten erhalten“

	sehr	ziemlich	wenig	gar nicht	weiß nicht/k.A.
Aktuelle TeilnehmerInnen	75	17	7	1	-
AbsolventInnen	67	16	4	12	1
AbbrecherInnen	26	26	11	29	8

Angaben in Prozent, n=100 / 100 / 100

Die Erwartung eines höheren Einkommens durch AQUA wurde nur unter aktuellen TeilnehmerInnen erhoben: drei Viertel der Befragten erwarten sich dies nach Absolvierung der Ausbildung. Dies widerspricht jedoch den oben dargestellten Zahlen zur Einkommensveränderung bei AbsolventInnen, wonach nur ein geringer Anteil (18%) nach Absolvierung der Maßnahme eine Einkommenssteigerung aufweisen kann.

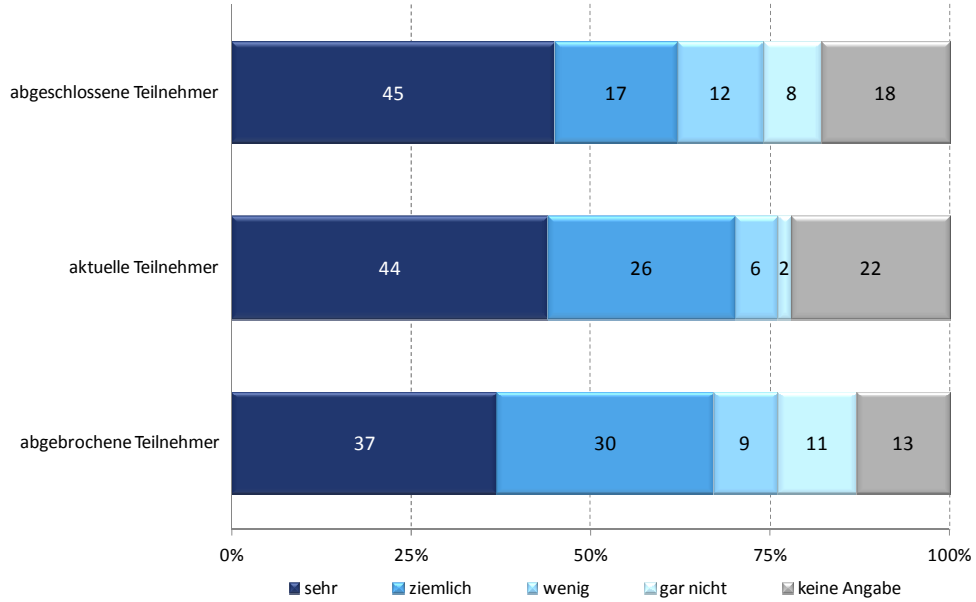
2.4 Zufriedenheit mit AQUA

Die Zufriedenheit mit AQUA und den einzelnen Dimensionen der Ausbildungsmaßnahme wird im Folgenden für aktuelle TeilnehmerInnen, AbsolventInnen und AbbrecherInnen vergleichend dargestellt.

2.4.1 Zufriedenheit mit der Beratung durch das AMS

Sowohl aktuelle TeilnehmerInnen, AbsolventInnen als auch AbbrecherInnen zeigen eine insgesamt hohe Zufriedenheit mit der Beratung durch das AMS (Abbildung 2). Die Gruppe jener, die gar nicht zufrieden ist, ist bei den AbbrecherInnen mit 11% am größten, gefolgt von den AbsolventInnen (8%) und den aktuellen TeilnehmerInnen (2%). Von besonderem Interesse sind jene Befragten, die durch das AMS auf die AQUA-Maßnahme aufmerksam gemacht wurden: auch diese bewerten die Vermittlungstätigkeit mehrheitlich positiv, 63% sind sehr, weitere 26% ziemlich zufrieden damit. In dem Zusammenhang ist die große Gruppe jener Personen auffallend, die keine Angabe zur Beratung durch das AMS machen kann oder will. Aus den hohen fehlenden Angaben kann geschlossen werden, dass sich diese Personen bei anderen Stellen oder Organisationen (z.B. den Kooperationspartnern) über AQUA informiert haben.

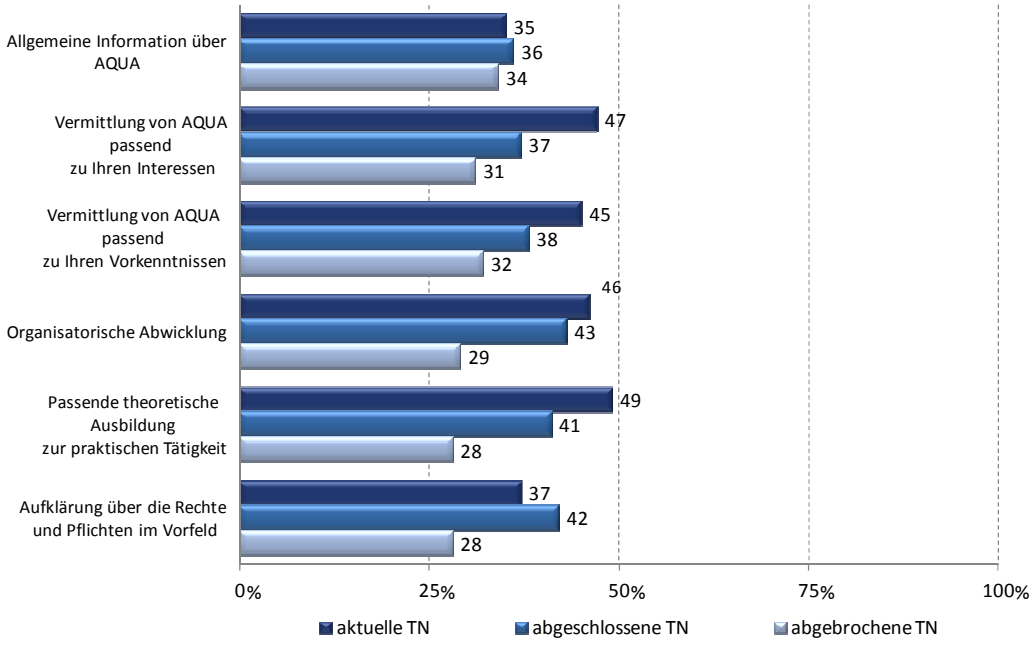
Abbildung 2: Zufriedenheit mit der Beratung durch das AMS im Zuge von AQUA insgesamt (nach Gruppen)



Angaben in Prozent, n=100 / 100 / 100

Einen Top-Box-Vergleich (Darstellung der sehr Zufriedenen) für die einzelnen Dimensionen der Beratung durch das AMS bietet Abbildung 3.[2] Aktuelle TeilnehmerInnen und AbsolventInnen weisen eine weitgehend hohe Zufriedenheit mit den einzelnen Aspekten auf. Der Vergleich der drei TeilnehmerInnengruppen zeigt, dass diejenigen, die ihre Ausbildung vorzeitig beendet haben, mit dem Großteil der Beratungsaspekte klar unzufriedener sind. Die niedrigsten Zufriedenheitswerte bestehen bei den AbbrecherInnen im Bereich der organisatorischen Abwicklung von AQUA, der Aufklärung über Rechte und Pflichten im Vorfeld sowie in der Passgenauigkeit von theoretischer Ausbildung zur praktischen Tätigkeit.

Abbildung 3: Zufriedenheit mit dem AMS bei folgenden Dingen (Top-Box nach TeilnehmerInnengruppen)



Angaben in Prozent, n=100 / 100 / 100

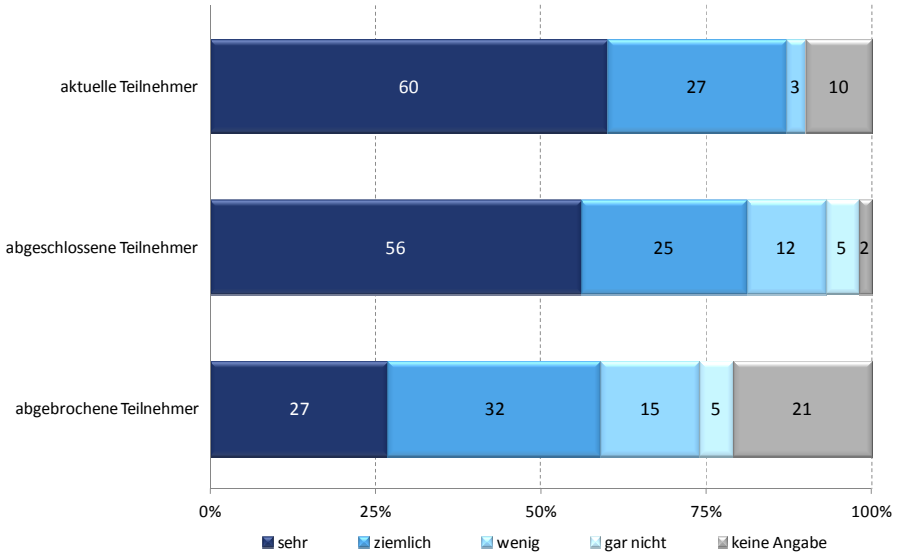
2.4.2 Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung

6 von 10 der aktuellen TeilnehmerInnen und ähnlich viele AbsolventInnen sind mit der theoretischen Ausbildung sehr zufrieden (Abbildung 4). In der Gruppe der AbbrecherInnen halbiert sich dieser Wert der „sehr“ Zufriedenen auf 27%, der Anteil der wenig und gar nicht Zufriedenen liegt bei einem Fünftel. Auch unter den AbsolventInnen bewerten 17% die theoretische Ausbildung rückblickend als wenig oder gar nicht zufriedenstellend. Unter den aktuellen TeilnehmerInnen und den AbbrecherInnen gibt es eine relativ hohe Rate an

[2] Für diese, wie auch für die kommenden Top-Box Abbildungen beziehen sich die Prozentwerte auf alle Angaben, die Kategorie „weiß nicht/ keine Angabe“ ist in der Prozentuierung also einbezogen.

„weiß nicht“ bzw. „keine Angabe“ – was damit erklärt werden kann, dass aktuelle TeilnehmerInnen potenziell erst am Beginn bzw. noch vor der theoretischen Ausbildung stehen und AbbrecherInnen, die früh aus AQUA ausgeschieden sind, keine Erfahrungen zur theoretischen Ausbildung machen konnten.

Abbildung 4: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung durch den Weiterbildungsanbieter insgesamt (nach Gruppen)

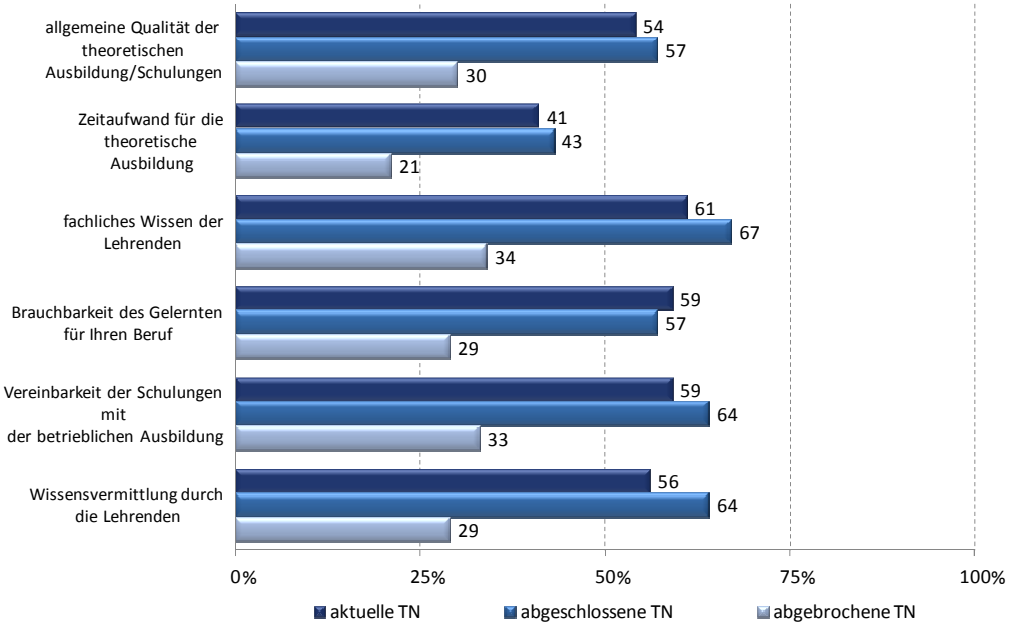


Angaben in Prozent, n=100 / 100 / 100

Die Bewertung der Einzelaspekte zur theoretischen Ausbildung ist in Abbildung 5 im Top-Box-Vergleich dargestellt. Aktuelle TeilnehmerInnen und AbsolventInnen sind mehrheitlich mit den einzelnen Dimensionen der theoretischen Ausbildung zufrieden. Einzig der Zeitaufwand für die theoretische Ausbildung erreicht weniger hohe Zufriedenheitswerte, wobei auch dieser immerhin noch von jeweils über 40% als sehr zufriedenstellend beurteilt wird.

Auch in der Gruppe der AbbrecherInnen stößt der Punkt „Zeitaufwand für die theoretische Ausbildung“ auf die geringste Resonanz. Die übrigen Dimensionen der theoretischen Ausbildung schneiden verglichen zu den anderen TeilnehmerInnen in der Bewertung ebenfalls deutlich schlechter ab.

Abbildung 5: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung durch den Weiterbildungsanbieter (Top-Box nach Gruppen)

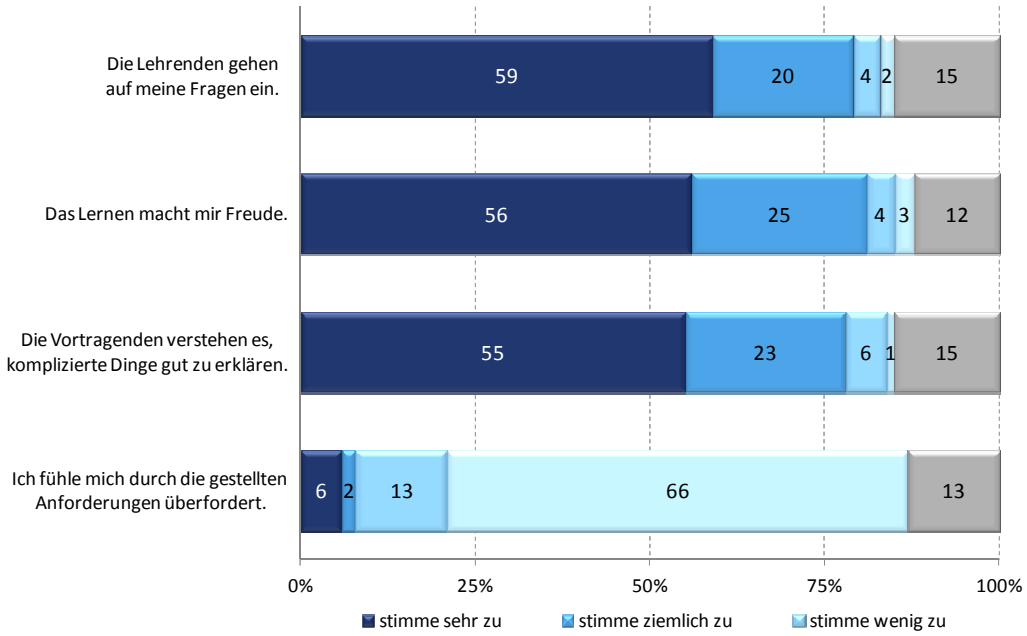


Angaben in Prozent, n=100 / 100 / 100

Das Stimmungsbild der aktuellen TeilnehmerInnen zur theoretischen Ausbildung spiegelt eine hohe Motivation der Befragten wider[3]: Über 80% stimmen sehr oder ziemlich zu, dass ihnen das Lernen Freude macht. Zudem sind die aktuellen TeilnehmerInnen mit den Lehrenden zufrieden: Sowohl das Eingehen auf Fragen als auch die Fähigkeit, Kompliziertes gut zu erklären, beurteilt jeweils die Mehrheit uneingeschränkt positiv. Rund ein Fünftel zeigt sich weiters ziemlich zufrieden damit.

Lediglich 8% geben an, mit den gestellten Anforderungen im Zuge der Ausbildung überfordert zu sein.

Abbildung 6: Zustimmung in Bezug auf die theoretische Ausbildung – aktuelle TeilnehmerInnen



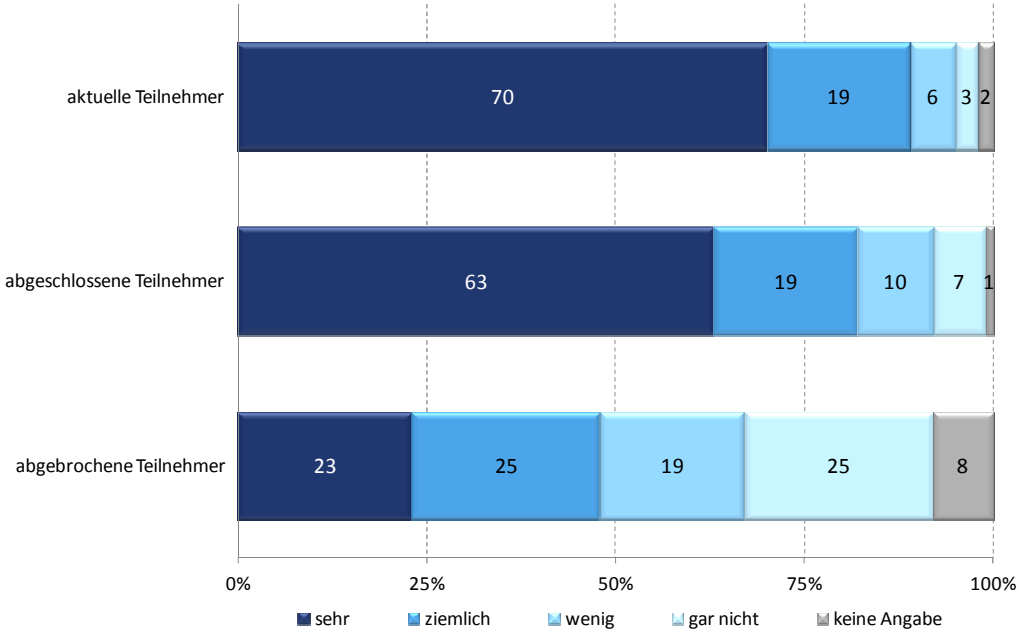
[3] Diese vertiefenden Aspekte zur Theorieausbildung wurden nur für aktuelle TeilnehmerInnen erhoben.

2.4.3 Zufriedenheit mit der praktischen Ausbildung

Eine recht deutliche Gesamtzufriedenheit sowohl bei den aktuellen TeilnehmerInnen als auch den AbsolventInnen zeichnet sich auch bei der praktischen Ausbildung ab: 70% der aktuellen und 63% der abgeschlossenen TeilnehmerInnen geben an, damit sehr zufrieden (gewesen) zu sein.

Das umgekehrte Bild zeigt sich bei den AbbrecherInnen: Nahezu die Hälfte der Befragten hat die praktische Ausbildung als wenig oder gar nicht zufriedenstellend erlebt.

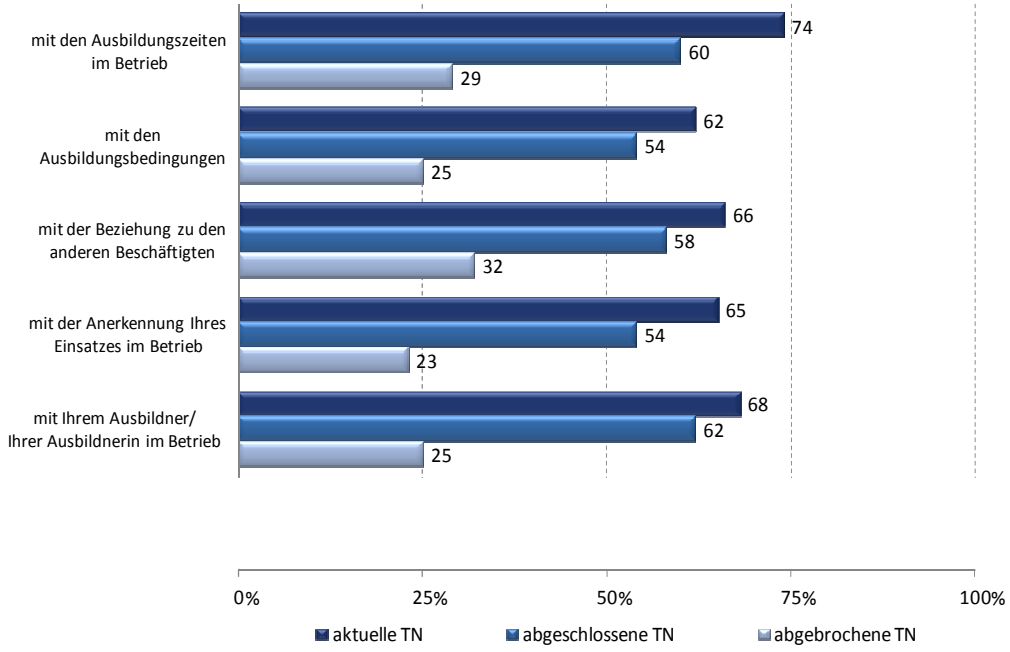
Abbildung 7: Zufriedenheit mit der praktischen Ausbildung insgesamt (nach Gruppen)



Angaben in Prozent, n=100 / 100 / 100

Die Top-Box Darstellung (Abbildung 8) zeigt, wie auch bei den anderen Untersuchungspunkten, hohe Zufriedenheiten bei aktuellen und abgeschlossenen TeilnehmerInnen und eine klare Kluft hin zu den AbbrecherInnen. Die Ausbildungsbedingungen in der praktischen Ausbildung, die Anerkennung des Geleisteten im Betrieb sowie die AusbildnerInnen wurden von jeweils nur ca. einem Viertel der AbbrecherInnen als sehr zufriedenstellend eingestuft.

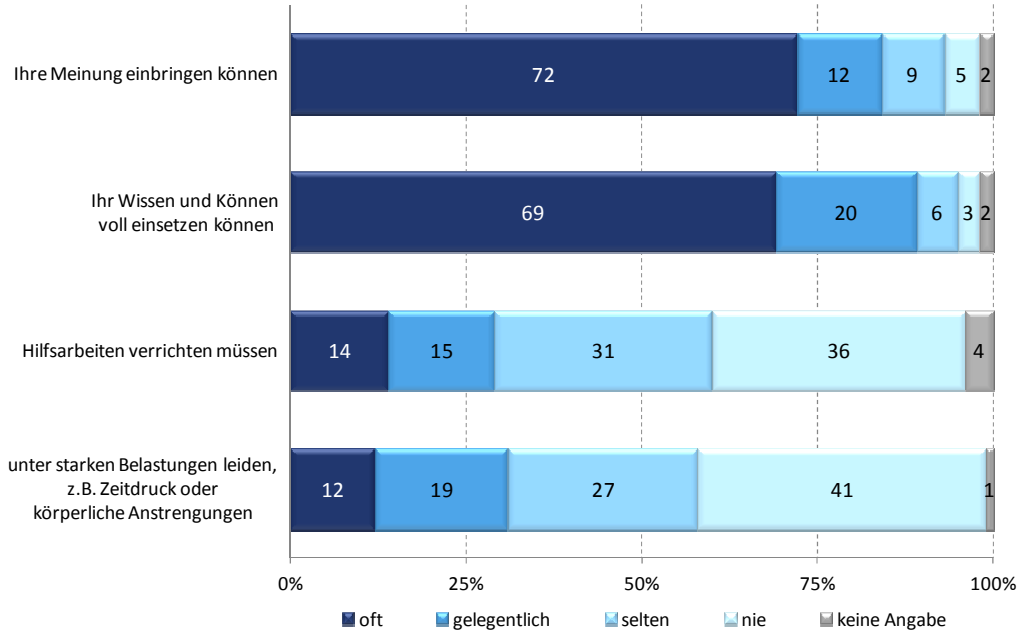
Abbildung 8: Zufriedenheit in der praktischen Ausbildung mit den folgenden Dingen (Top-Box nach Gruppen)



Angaben in Prozent, n=100 / 100 / 100

Die derzeitigen AQUA-TeilnehmerInnen skizzieren ihre praktische Ausbildung dahingehend, dass sie ihr Wissen und Können voll einsetzen (69% oft und 20% gelegentlich) und in den Betrieben auch ihre Meinung einbringen können (72% oft und 12% gelegentlich). Gleichzeitig erwähnen auch fast 30%, dass sie oft oder gelegentlich Hilfsarbeiten verrichten müssen und 29% geben an, oft bzw. gelegentlich unter starken Arbeitsbelastungen zu leiden.

Abbildung 9: Kommt es während Ihrer praktischen Ausbildung oft, gelegentlich, selten oder nie vor, dass Sie...? – aktuelle TN



Angaben in Prozent, n=100

Zusammenfassend zeigen sich unter aktuellen TeilnehmerInnen und AbsolventInnen der AQUA-Maßnahme in allen Bereichen – von der Vermittlungstätigkeit des AMS über die theoretische bis hin zur praktischen Ausbildung – eine durchgehend hohe Gesamtzufriedenheit. Unter AbbrecherInnen werden alle drei Aspekte als deutlich weniger zufriedenstellend bewertet. Auch wenn man nur jene Befragten in die Analyse aufnimmt, die Angaben zur jeweiligen Zufriedenheit gemacht haben, zeigen sich diese Unterschiede. Am negativsten fällt die Bewertung der praktischen Ausbildung unter AbbrecherInnen aus: nur ein Viertel aller AbbrecherInnen, die eine Angabe dazu gemacht haben, war sehr damit zufrieden, rund die Hälfte war wenig oder gar nicht zufrieden. Die theoretische Ausbildung sowie das AMS werden von AbbrecherInnen, die eine Bewertung abgaben, zu jeweils ca. einem Viertel negativ bewertet. Diese Gegenüberstellung zeigt, dass offenbar vor allem die betrieblichen Rahmenbedingungen im Zuge der praktischen Ausbildung bei AQUA-TeilnehmerInnen, die die Maßnahme abgebrochen haben, eine höhere Unzufriedenheit ausgelöst haben – allen voran die Ausbildungsbedingungen, der/die AusbildnerIn und die Anerkennung des Einsatzes im Betrieb.

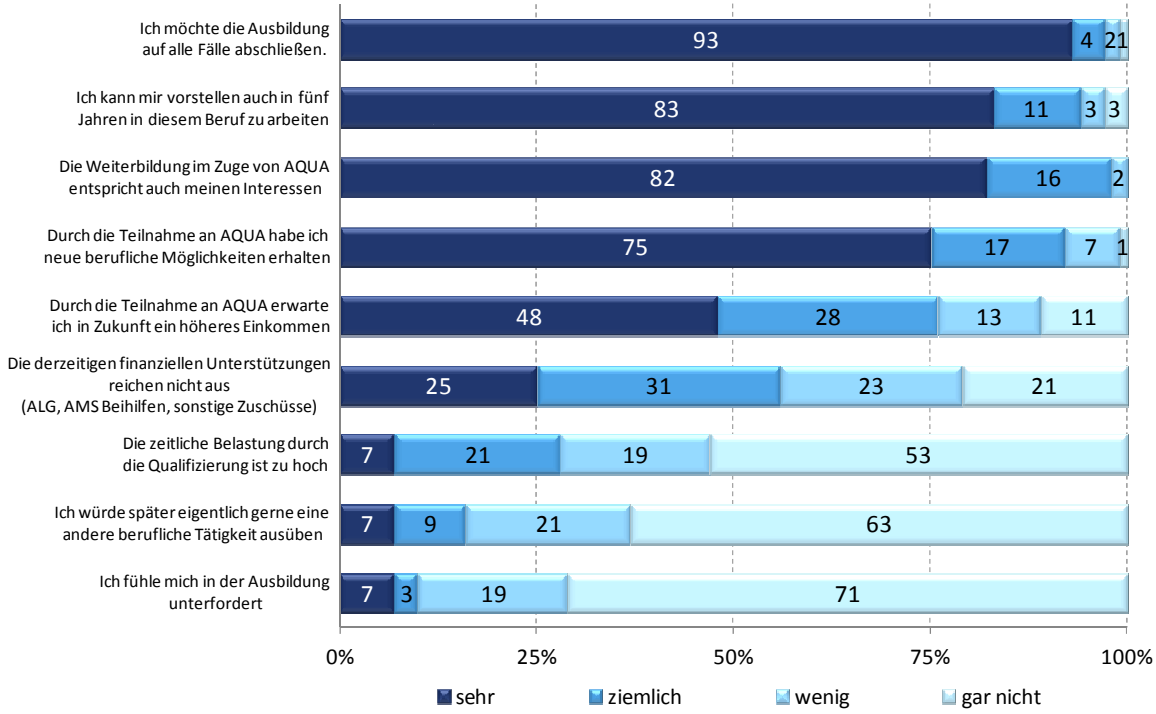
2.4.4 Subjektive Einschätzung von AQUA

Alle TeilnehmerInnengruppen wurden um eine weitere differenzierte Einschätzung von AQUA und den gegebenen Rahmenbedingungen gebeten (Abbildung 10 bis Abbildung 12).

Eine deutlich positive Einschätzung von AQUA insgesamt zeigen die derzeitigen TeilnehmerInnen: Für 97% ist es nach wie vor ein erklärtes Ziel, die AQUA-Ausbildung abzuschließen. Die große Mehrheit (94%) kann sich sehr oder ziemlich gut vorstellen, in den nächsten fünf Jahren noch im selben Beruf tätig zu sein. Die Weiterbildung im Zuge von AQUA entspricht für fast alle Befragten den eigenen Interessen (98% stimmen dem sehr und ziemlich zu).

Auffällig ist, dass nahezu jede/r zweite aktuelle AQUA-TeilnehmerIn angibt, dass die derzeitigen finanziellen Unterstützungen (ALG, AMS-Beihilfen und sonstige Zuschüsse) nicht ausreichen, um die Lebenshaltungskosten zu decken. 25% stimmen dem sehr und 31% ziemlich zu.

Abbildung 10: Stimmen Sie folgenden Aussagen sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zu? – aktuelle TeilnehmerInnen

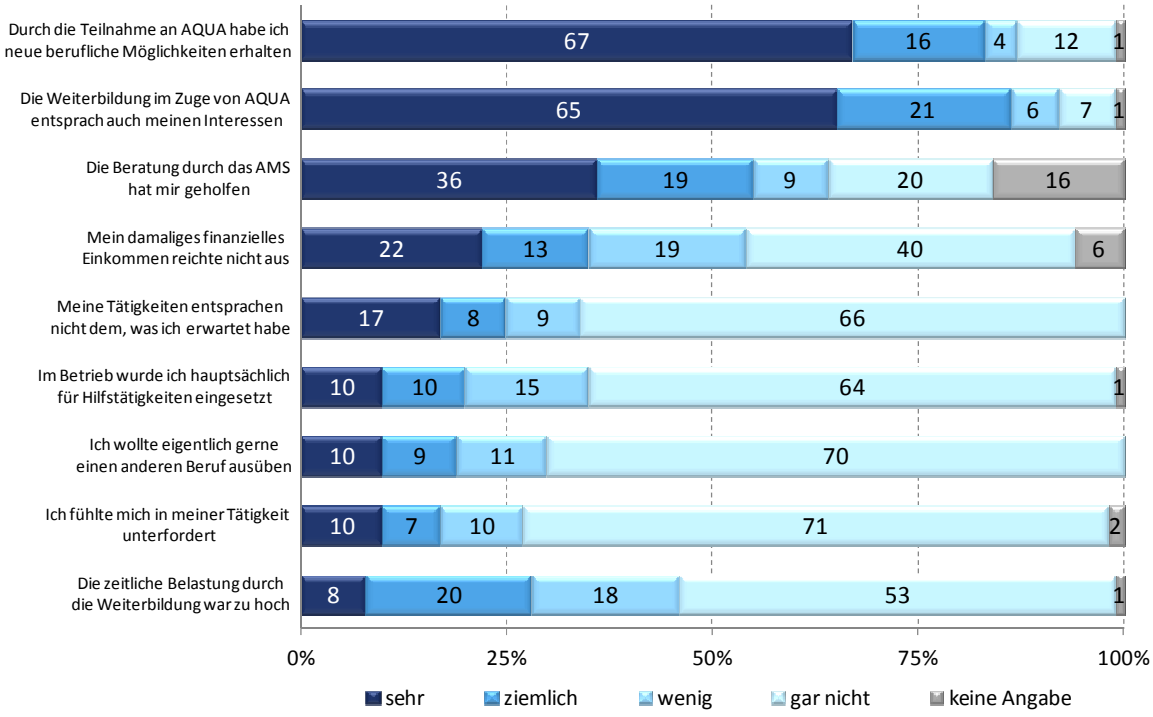


Angaben in Prozent, n=100

Die rückblickende Gesamteinschätzung von AQUA von Seiten der AbsolventInnen erfolgt etwas verhaltener positiv als jene der aktuellen TeilnehmerInnen. Im Vergleich von AbsolventInnen und AbbrecherInnen zeigen sich deutliche Unterschiede: Der Aussage „Mein damaliges finanzielles Einkommen reichte nicht aus“ stimmen 35% der AbsolventInnen versus 56% der AbbrecherInnen sehr und ziemlich zu. Eklatant bei den AbbrecherInnen ist der Einsatz für Hilfstätigkeiten: 43% der AbbrecherInnen geben an, im Betrieb hauptsächlich dafür eingesetzt worden zu sein. Unter den AbsolventInnen liegt der Wert bei der Hälfte.

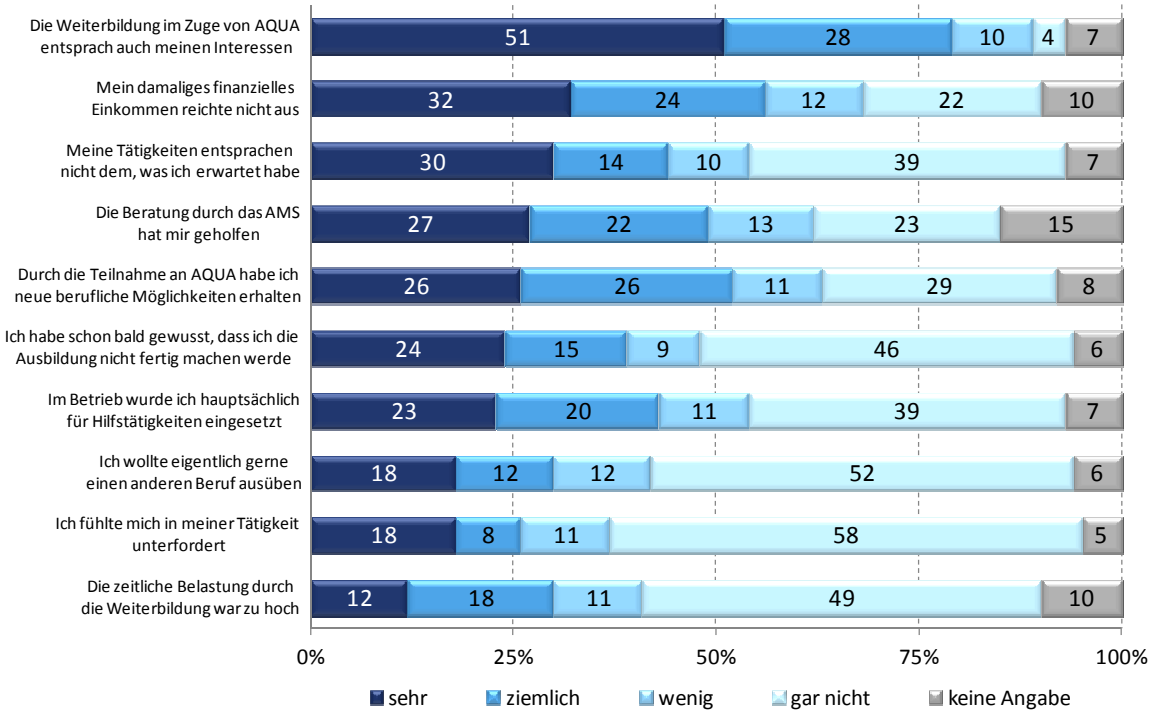
Falsche Erwartungen an die Tätigkeit (44%) oder der generelle Wunsch nach einem anderen Beruf als dem in AQUA erlernten (30%) sind für viele AbbrecherInnen ein Thema. Jedoch geben auch 79% der AbbrecherInnen an, die Weiterbildung habe ihren Interessen grundsätzlich entsprochen (51% stimmen sehr, 28% ziemlich zu). Von den AbbrecherInnen stimmen 24% sehr und 15% ziemlich der Aussage „Ich habe schon bald gewußt, dass ich die Ausbildung nicht fertig machen werde“, zu. Für 55% stand dies allerdings erst zu einem späteren Zeitpunkt fest.

Abbildung 11: Stimmen Sie folgenden Aussagen sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zu? – AbsolventInnen



Angaben in Prozent, n=100

Abbildung 12: Stimmen Sie folgenden Aussagen sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zu? – AbbrecherInnen



Angaben in Prozent, n=100

2.5 Abbrüche von AQUA

Die Wahrscheinlichkeit, dass AQUA-TeilnehmerInnen abbrechen ist in den ersten drei Monaten am höchsten: 37% der befragten AbbrecherInnen stiegen in diesem Zeitraum aus dem Programm aus. Weitere 31% haben AQUA zwischen dem 3. und 6. Monat, abgebrochen. Ab dem ersten halben Jahr sinkt die „Programmmortalität“ ab.

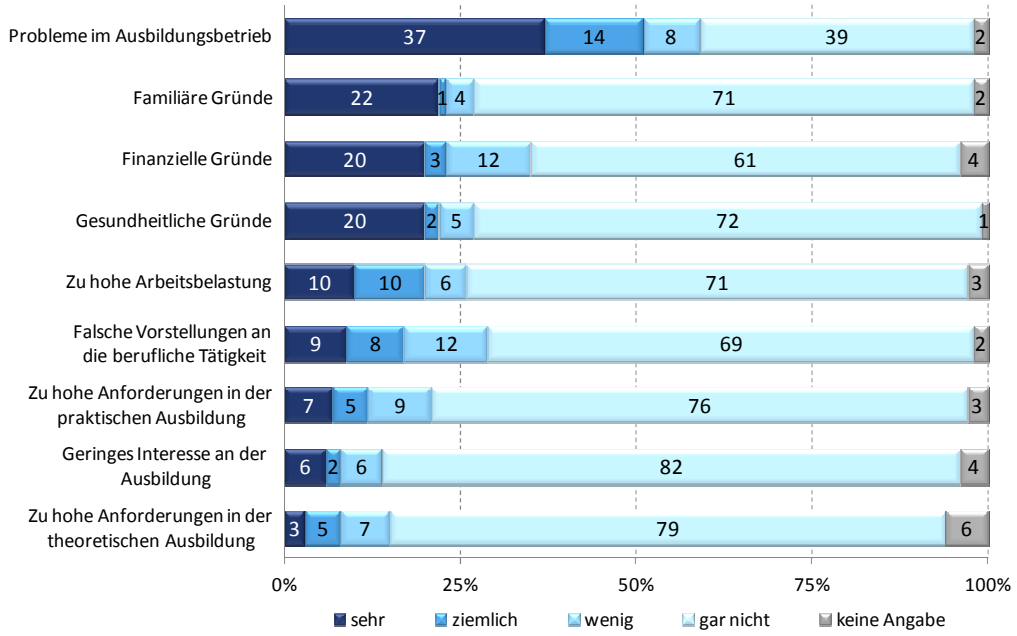
Tabelle 9: Wie lange waren Sie ca. im Förderprogramm AQUA bevor Sie es abgebrochen haben? – AbbrecherInnen

Teilnahmedauer vor Abbruch	in Prozent
unter 3 Monate	37
3 bis unter 6 Monate	31
6 bis unter 9 Monate	13
9 bis unter 12 Monate	9
12 bis unter 18 Monate	5
18 bis unter 24 Monate	5

n=100

Befragt nach den Gründen für den Programm-Ausstieg nannten die meisten (37%) Probleme im Ausbildungsbetrieb, gefolgt von familiären (22%), gesundheitlichen (20%) und finanziellen (20%) Motiven. Eine Überforderung in der theoretischen bzw. praktischen Ausbildung, eine zu hohe Arbeitsbelastung oder ein zu gering ausgeprägtes Interesse an der Ausbildung waren nur für Wenige Gründe, AQUA abzubrechen.

Abbildung 13: Waren folgende Gründe für Ihren Abbruch sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht ausschlaggebend? – AbbrecherInnen



Angaben in Prozent, n=100

Auch im Rahmen der offenen Frage nach den Abbruchgründen, die in Tabelle 10 für AbbrecherInnen insgesamt und AbbrecherInnen der Lehrausbildung dargestellt sind, steht ein schlechtes Betriebsklima als betrieblicher Faktor an erster Stelle, gefolgt von gesundheitlichen Einschränkungen und familiären Gründen. Die Auflösung des Ausbildungsverhältnisses durch den Betrieb nannten 15% der AbbrecherInnen und 14% der Lehrlinge.

Tabelle 10: Gründe für den Abbruch (AbbrecherInnen, Lehrlinge)

Gründe	AbbrecherInnen gesamt (n=100)	AbbrecherInnen Lehrausbildung (n=66)
Schlechtes Betriebsklima	23	23
gesundheitliche Einschränkungen	17	20
familiäre Gründe	16	18
Auflösung des Ausbildungsverhältnisses durch den Betrieb	15	14
hohe Arbeitsbelastung im Betrieb	11	14
Falsche Vorstellungen vom Berufsbild	11	5
finanzielle Gründe	10	8

Nennungen in % (offene Abfrage, Mehrfachnennungen)

Eine statistische Regressionsanalyse lässt erkennen, welche Einflussfaktoren am stärksten auf die Abbruchswahrscheinlichkeit von AQUA wirken. Als signifikant erweisen sich dabei

- betriebliche Faktoren (Wertschätzung des Einsatzes im Betrieb, Einsatz für Hilfstätigkeiten, Zufriedenheit mit den AusbildnerInnen)
- der Zeitaufwand für die theoretische Ausbildung
- ein nicht ausreichendes Einkommen.

Weitere starke Zusammenhänge mit der Abbruchswahrscheinlichkeit zeigen sich bei den Faktoren der Vereinbarkeit der Schulungen mit der betrieblichen Ausbildung, der Brauchbarkeit des Gelernten für den Beruf und der Aufklärung über Rechte und Pflichten im Vorfeld.

In Bezug auf die finanziellen Gründe zeigt die Analyse, dass diese in nur sehr wenigen Fällen als „isolierter" Abbruchgrund genannt werden. Sie treten vielmehr in Kombination mit anderen Gründen – vorwiegend dem schlechten Betriebsklima und den falschen Erwartungen an die Tätigkeit – auf.

Untersucht man die wichtigsten Einflussfaktoren auf den frühen Abbruch (definiert durch die Aussage „Ich habe schon früh gewusst, dass ich die Ausbildung nicht fertig machen werde"), erweist sich ein weiterer Faktor als signifikant, nämlich die Unzufriedenheit mit der organisatorischen Abwicklung von AQUA.

2.6 Betriebswechsel nach AQUA

45 der insgesamt 70 AQUA-AbsolventInnen, die jetzt in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, sind nach wie vor in jenem Betrieb beschäftigt, in dem sie AQUA absolviert haben (64%). Jene AbsolventInnen, die den Betrieb nach AQUA gewechselt haben, nannten zu einem Viertel das schlechte Betriebsklima als Grund. Finanzielle Gründe wurden von 17% genannt, zu je 13% die Auflösung des Ausbildungsverhältnisses durch den Betrieb und der Wechsel des Dienstverhältnisses.

Tabelle 11: Gründe für den Betriebswechsel nach AQUA

Gründe	AbsolventInnen, die nicht mehr im AQUA-Betrieb sind (n=24)
schlechtes Betriebsklima	25
finanzielle Gründe	17
Auflösung des Ausbildungsverhältnisses durch den Betrieb	13
Wechsel in ein anderes Dienstverhältnis	13

Nennungen in % (offene Abfrage, Mehrfachnennungen)

3 Betriebe

3.1 Stichprobenbeschreibung

Im Zuge der Studie wurden in 200 oberösterreichischen Unternehmen die betriebsintern für AQUA zuständigen MitarbeiterInnen zu ihren Erfahrungen und ihrer Zufriedenheit mit AQUA befragt. In der Samplestruktur wurde eine gute Durchmischung der Branchen erreicht (Tabelle 12). Die meisten der befragten Unternehmen lassen sich Handwerk, Handel, dem Gesundheitsbereich sowie Büro und Verwaltung zuordnen. 10% der befragten Unternehmen sind in Industrie und Produktion tätig, 8% im Bereich „Elektrotechnik und Informationstechnologie“. Unter „Sonstiges“ wurden kleinere Branchen wie z.B. der Unterrichtssektor oder Verkehr/Tourismus zusammengefasst. Die heterogene Branchenstruktur der befragten 200 Unternehmen entspricht der breiten Ausrichtung der Maßnahme AQUA sowie dem mittlerweile nicht mehr nur in einzelnen Bereichen auftretenden Bedarf an Fachkräften in oberösterreichischen Unternehmen.

Tabelle 12: Betriebe nach Branchen

Branchen	Häufigkeit (n)	Prozent
Handwerk	41	22
Handel	31	16
Medizin, Pflege und Gesundheit	27	14
Büro und Verwaltung, Bank und Versicherung	25	13
Industrie und Produktion	18	10
Elektrotechnik und Informationstechnologie	16	8
Sonstiges	31	16
Gesamt	**200**	**100**

24% der befragten Unternehmen beschäftigen maximal vier ArbeitnehmerInnen, 38% bis zu 19, 24% bis zu 100 und 15% mehr als 100. Die großen Betriebe mit über 100 Beschäftigten sind mehrheitlich in der Industrie (24%), dem Handel (24%), dem Bereich Medizin/Pflege und Gesundheit (21%), die kleineren Betriebe überwiegend im Handwerk (41%) angesiedelt.

Tabelle 13: Betriebsgrößen

Anzahl Beschäftigte	(n)	Prozent
1 bis 4	47	24
5 bis 19	76	38
20 bis 99	48	24
100 und mehr	29	15
Gesamt	**200**	**100**

Ein Drittel der Unternehmen bildet bereits seit 2010 Personen im Rahmen von AQUA aus, 19% seit dem Jahr 2011, 29% seit 2012 und 15% seit 2013.

In Bezug auf die angebotene Art der Ausbildung geben 46% der Betriebe an, im Zuge von AQUA bisher nur Lehrlinge auszubilden. 31% der Unternehmen führen ausschließlich andere Aus- und Weiterbildungen und keine Lehrausbildungen durch; die übrigen 23% der Betriebe bieten beides an.

Tabelle 14: Betriebe nach Art der Ausbildung

Art der Ausbildung	Anzahl Betriebe (n)	Prozent
Betriebe mit nur Lehrlingsausbildung	**93**	46
Betriebe mit nur anderen Aus- und Weiterbildungen	**61**	31
Betriebe mit Lehrlingsausbildung und anderen Aus- und Weiterbildungen	**46**	23
Gesamt	**200**	**100**

Betrachtet man die befragten Betriebe insgesamt nach der Anzahl der im Zuge von AQUA ausgebildeten Personen, so hat die Hälfte aller Betriebe eine Person ausgebildet, weitere 19% zwei Personen und die restlichen 26% drei oder mehrere Personen.

Aufgeschlüsselt nach der Ausbildungsart ergibt sich zur Anzahl der ausgebildeten AQUA-TeilnehmerInnen folgendes Bild: Von den 93 Betrieben mit ausschließlich Lehrlingsausbildung haben fast drei Viertel nur einen Lehrling ausgebildet (73%), 13% zwei Lehrlinge und 14% drei oder mehr Lehrlinge.

Tabelle 15: Anzahl der AQUA-Lehrlinge in Betrieben, die nur Lehrlinge ausbilden

Anzahl Betriebe (n)	1 Lehrling	2 Lehrlinge	3 Lehrlinge und mehr	gesamt
93	73	13	14	100

Angaben in Prozent

Von den 61 Betrieben, die nur andere Aus- und Weiterbildungen und keine Lehrausbildungen durchgeführt haben, hat gut die Hälfte eine Person ausgebildet (52%), ein Viertel zwei Personen und ein weiteres schwaches Viertel (23%) drei Personen.

Tabelle 16: Anzahl der AQUA-TeilnehmerInnen in Betrieben mit ausschließlich anderen Aus- und Weiterbildungen

Anzahl Betriebe (n)	1 Person	2 Personen	3 Personen und mehr	gesamt
61	52	25	23	100

Angaben in Prozent

Unter den restlichen 46 Betrieben, die sowohl Lehrlingsausbildung als auch andere Aus- und Weiterbildungen anbieten, haben 43% *einen* Lehrling und je 17% zwei bzw. drei oder mehr Lehrlinge über AQUA aufgenommen.

Die Verteilung hinsichtlich der anderen AQUA-TeilnehmerInnen beläuft sich auf 33% (eine Person), 20% (zwei Personen) und 26% (drei Personen und mehr). 10 der 46 Betriebe (22%), die sowohl Lehrausbildungen als auch andere Aus- und Weiterbildungen durchführen, konnten die Zahl der ausgebildeten Lehrlinge bzw. sonstigen TeilnehmerInnen nicht einschätzen.

Tabelle 17: Anzahl der Lehrlinge und AQUA-TeilnehmerInnen in Betrieben mit Lehr- und anderen Aus- und Weiterbildungen

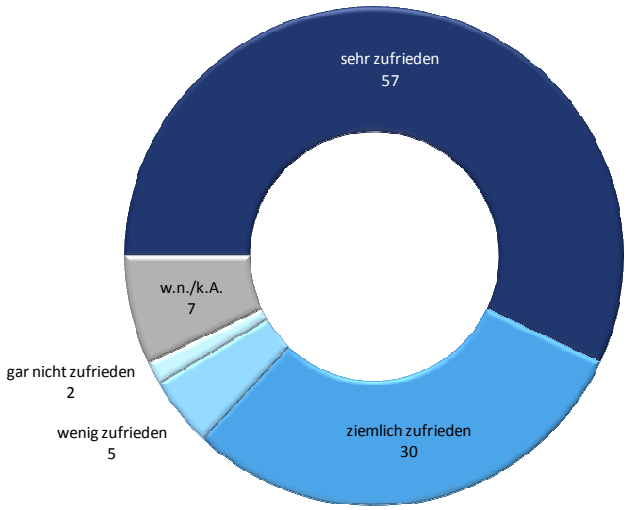
Anzahl Betriebe (n)	1 Lehrling	2 Lehrlinge	3 Lehrlinge und mehr	weiß nicht/ k.A.	gesamt
46	43	17	17	22	100
Anzahl Betriebe (n)	**1 Person**	**2 Personen**	**3 Personen und mehr**	**weiß nicht/ k.A.**	**gesamt**
46	33	20	26	22	100

Angaben in Prozent

3.2 Zufriedenheit mit AQUA

Die Gesamtzufriedenheit der Betriebe mit AQUA ist hoch: Mit dem Programm AQUA sind 57% der Ausbildungsbetriebe sehr zufrieden und 30% ziemlich zufrieden. Nur insgesamt 7% zeigen sich in den Interviews damit wenig oder gar nicht zufrieden. Tendenziell liegt die Zufriedenheit vor allem unter kleineren Betrieben höher, unter größeren Betrieben mit mehr als 100 MitarbeiterInnen zeigen sich mehr als 10 % mit der Maßnahme wenig zufrieden.

Abbildung 14: Sind Sie alles in allem sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden mit AQUA?



Angaben in Prozent, n=200

Die Zusammenarbeit mit dem AMS im Zuge von AQUA kann oder will rund ein Viertel der befragten AQUA-Verantwortlichen in den Unternehmen nicht bewerten. Dies deutet darauf hin, dass die Kooperation mit den AQUA-Partnern intensiver abläuft als mit dem AMS selbst. Das Feedback hinsichtlich der Zusammenarbeit mit dem AMS fällt ungeachtet dessen sehr gut aus. Bei Ausschluss der fehlenden Werte liegen die Zufriedenheitswerte sogar klar über 90%. Zusätzlich zur allgemeinen Bewertung der Zusammenarbeit mit dem AMS wurden die BetriebsvertreterInnen gebeten, eine Reihe von Aspekten der Kooperation zu bewerten. Eine marginal geringere Zufriedenheit findet man bei den Aspekten „Vermittlung von TeilnehmerInnen passend zu ihren Interessen“ und „Vermittlung von TeilnehmerInnen passend zu ihrem Ausbildungsniveau“. Auch hier zeigt sich wieder eine steigende Unzufriedenheit mit dem AMS, je größer das Unternehmen ist.

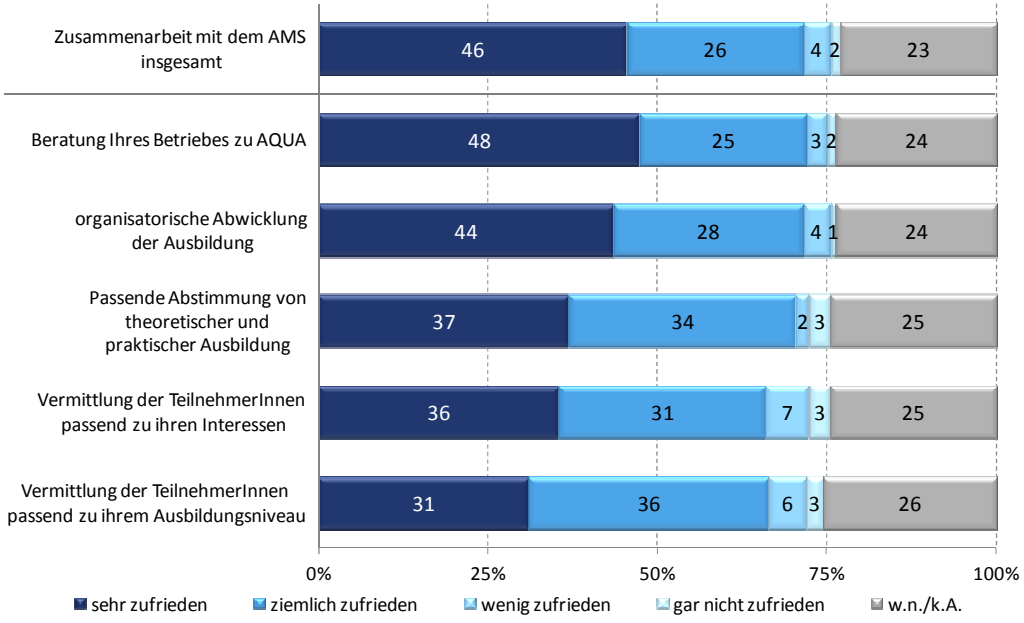
Insbesondere die Beratung des Betriebes zu AQUA durch das AMS und die organisatorische Abwicklung seitens des AMS werden positiv bewertet: 48 bzw. 44% der Betriebe stufen diese als sehr zufriedenstellend ein, weitere 25 bzw. 28% als ziemlich. In diesen Punkten dürfte es also nur in Ausnahmefällen zu Problemen in der Zusammenarbeit zwischen AMS und Betrieben kommen.

Auch der Bildungsplan, konkret die passende Abstimmung zwischen theoretischer und praktischer Ausbildung, wird von 37% der Unternehmen als sehr und weiteren 34% als ziemlich zufriedenstellend bewertet. Während diese Rahmenbedingungen also aus Sicht der Unternehmen weitgehend passen,

kritisiert ca. jedes zehnte Unternehmen die Vermittlung der TeilnehmerInnen passend zu den Interessen bzw. passend zum Ausbildungsniveau.

Betrachtet man im Vergleich dazu die Bewertung dieser beiden Punkte durch die *TeilnehmerInnen*, zeigt sich, dass aktuelle und abgeschlossene TeilnehmerInnen die Vermittlung entlang Interessen und Ausbildungsniveau weitestgehend positiv beurteilen: jeweils klar weniger als 10% der TeilnehmerInnen sind damit wenig oder gar nicht zufrieden. AbbrecherInnen hingegen beurteilen diese Aspekte deutlich kritischer: 19% waren unzufrieden mit der Vermittlung gemäß ihren Interessen, 17% mit der Vermittlung passend zu ihrem Ausbildungsniveau. Dem entspricht, dass Unternehmen, die angeben, Abbrüche der AQUA-Maßnahme erlebt zu haben – allen voran Unternehmen, die von sich aus in der Vergangenheit eine Maßnahme abgebrochen haben – primär die Vermittlung passend zum Ausbildungsniveau kritischer bewerten (ca. 15%).

Abbildung 15: Zusammenarbeit mit dem AMS im Zuge von AQUA



Angaben in Prozent, n=200

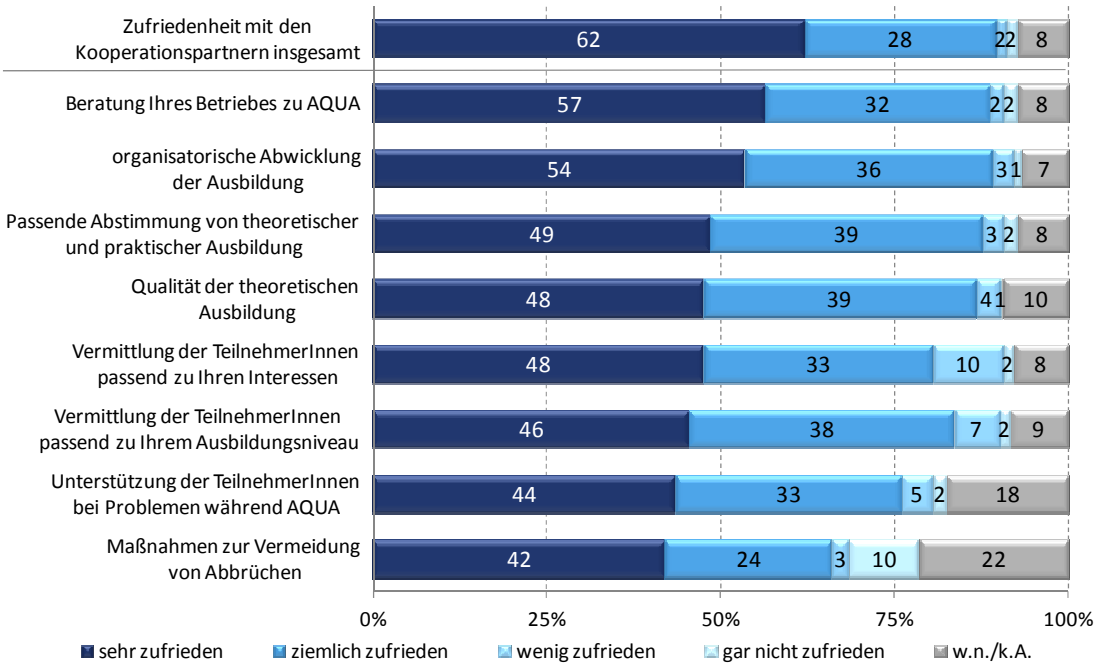
Die Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern kann von den Unternehmen häufiger bewertet werden als die Kooperation mit dem AMS, einzig wenn es um die Beurteilung der Unterstützung der TeilnehmerInnen bei Problemen während AQUA bzw. Maßnahmen zur Vermeidung von Abbrüchen geht, enthalten sich ca. 20% der befragten Unternehmen einer Einschätzung.

Die Zufriedenheit der Betriebe mit den AQUA-Kooperationspartnern erreicht besonders hohe Werte. Allein die Punkte „Maßnahmen zur Vermeidung von Abbrüchen“ und erneut „Vermittlung der TeilnehmerInnen passend zu ihren In-

teressen“ werden im Vergleich als etwas weniger zufriedenstellend bewertet (12% bzw. 13% wenig und gar nicht zufrieden).

Auch in Bezug auf die Kooperationspartner werden die Rahmenbedingungen – Beratung zu AQUA, organisatorische Abwicklung und passende Abstimmung von theoretischer und praktischer Ausbildung – am besten bewertet. Im gleichen Ausmaß zufrieden sind die Unternehmen mit der allgemeinen Qualität der theoretischen Ausbildung. Geht es um die Vermittlung entlang dem Ausbildungsniveau und den Interessen der TeilnehmerInnen, sind aber auch hier ca. 10% der Unternehmen unzufrieden mit den Kooperationspartnern.

Abbildung 16: Zufriedenheit mit den AQUA-Kooperationspartnern des AMS (AQUA-Träger/Stiftungsträger)

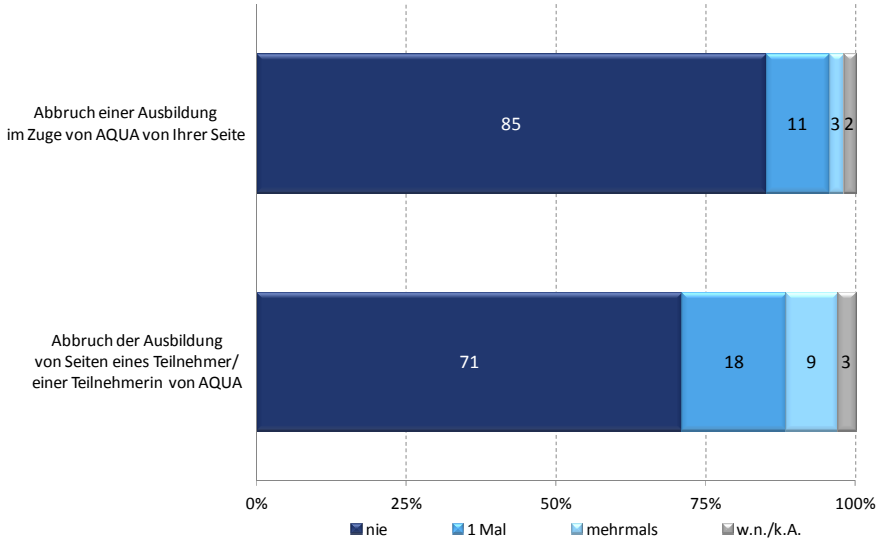


Angaben in Prozent, n=200

3.3 Abbruch von AQUA

85% der befragten Betriebe geben an, seit Beginn der Kooperation mit dem AMS keine AQUA-Ausbildung von ihrer Seite aus abgebrochen zu haben. 11% brachen einmal und 3% mehrmals von ihrer Seite aus ab. Im Vergleich dazu haben es 18% der Unternehmen ein Mal erlebt, dass AQUA-TeilnehmerInnen selbst die Ausbildung vorzeitig beendeten, bei 9% kam dies mehrmals vor.

Abbildung 17: Abbrüche seit Beginn der Kooperation mit dem AMS



Angaben in Prozent, n=200

Tendenziell zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit für einen Abbruch von AQUA durch den Betrieb mit der Betriebsgröße zunimmt. Bei Betrieben mit über 100 Beschäftigten liegt der Anteil derer, die einen Abbruch (17%) oder mehrere Abbrüche (7%) initiiert haben, vergleichsweise am höchsten.

Tabelle 18: Abbrüche durch den Betrieb nach Betriebsgröße

Anzahl Beschäftigte	(n)	Kein Abbruch	Ein Abbruch	mehrere Abbrüche	k.A.
1 bis 4	47	83	13	2	2
5 bis 19	76	89	7	3	1
20 bis 99	48	90	10	0	0
100 und mehr	29	69	17	7	7
gesamt	**200**	**85**	**11**	**3**	**2**

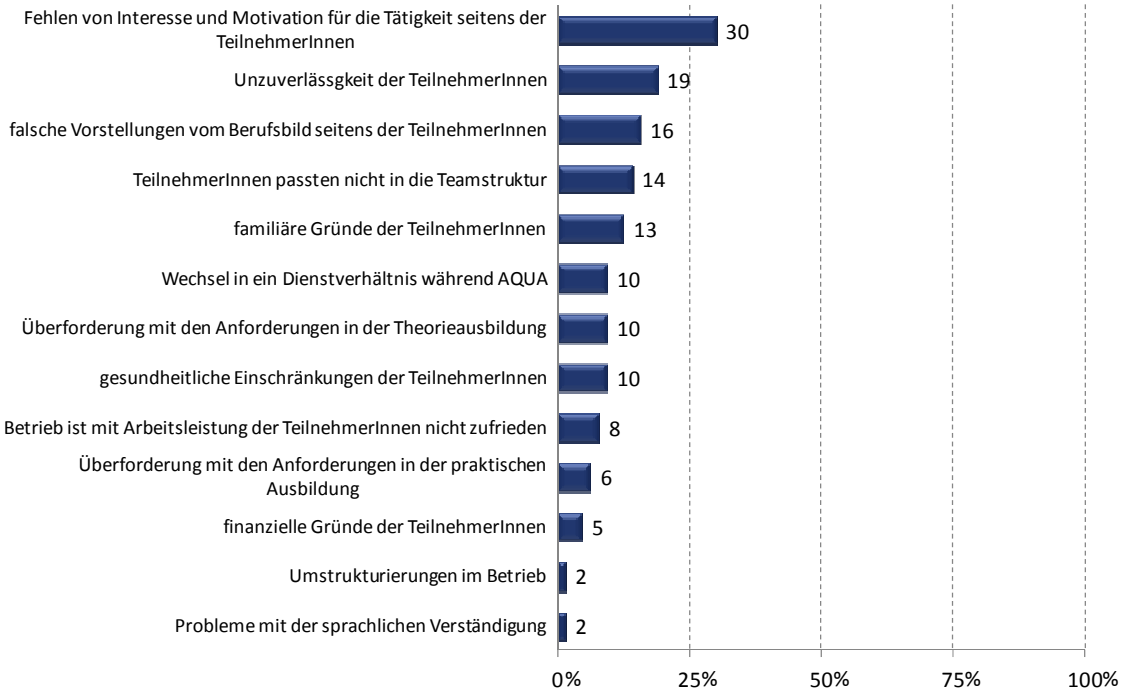
Angaben in Prozent

30% der AQUA Verantwortlichen, die in ihrem Betrieb schon einmal einen Abbruch verbuchen mussten (sowohl betriebs- als auch teilnehmerInnenseitige

Abbrüche miteinberechnet), nennen als Grund dafür das Fehlen von Interesse und Motivation für die Tätigkeit seitens der TeilnehmerInnen. Das entspricht der oben dargestellten geringeren Zufriedenheit der Unternehmen mit der Berücksichtigung der Interessen und des Ausbildungsniveaus der TeilnehmerInnen seitens AMS bzw. Kooperationspartner bei der Vermittlung.

In der Reihung der am häufigsten genannten Abbruchgründe folgen mit 19% die Unzuverlässigkeit von TeilnehmerInnen und mit 16% deren falsche Vorstellungen vom Berufsbild. 14% der befragten Betriebe geben an, dass ein Abbruchsgrund darin liegt, dass TeilnehmerInnen nicht in die Teamstruktur passen. Auch sehen 13% familiäre Gründe der TeilnehmerInnen als ausschlaggebend. Finanzielle Gründe bei den TeilnehmerInnen werden von nur 5% der befragten betrieblichen AQUA Verantwortlichen als Abbruchgrund angegeben, Umstrukturierungen im Betrieb von lediglich 2%.

Abbildung 18: Gründe für den Abbruch einer Ausbildung im Rahmen von AQUA (Betriebe mit Abbrüchen)



Angaben in Prozent (offene Abfrage, Mehrfachnennungen), n=63

In Summe sehen die befragten Personen in den Unternehmen die Abbruchgründe damit vor allem auf der Seite der TeilnehmerInnen und dort vorwiegend im Mangel an „Soft Skills“ wie Motivation, Interesse und Zuverlässigkeit. Eine deutliche Rolle beim Abbruch von AQUA spielen aus Sicht der Betriebe auch die falschen Vorstellungen vom Berufsbild, was in Summe als Auftrag für eine Verbesserung des Clearing in der AQUA Vermittlung interpretiert werden kann.

3.4 (Nicht-)Übernahme von AQUA-AbsolventInnen

Für die Darstellung der Übernahmen bzw. Nichtübernahmen von AQUA-AbsolventInnen hat SORA als Basis zunächst jene Betriebe definiert, denen eine Übernahme theoretisch möglich gewesen wäre. Betriebe, bei denen eine Übernahme noch nicht in Frage gekommen ist, wurden aus den Berechnungen ausgeschlossen.

In Tabelle 19 werden (Nicht-)Übernahmen von Lehrlingen und von anderen AQUA-TeilnehmerInnen für zwei Vergleichszeiträume gegenübergestellt. Zu beachten ist: Betriebe 2012/13 können auch noch aktuelle TeilnehmerInnen beinhalten, weshalb der Zeitraum 2010/11 eine validere Aussage über erfolgte bzw. nicht erfolgte Übernahmen bietet.

Tabelle 19: Übernahme von Lehrlingen und anderen TeilnehmerInnen nach AQUA

	Anzahl (n)	nie	ein-mal	mehr mals	k.A.
…Lehrlinge Betriebe, die seit 2010/11 Lehrlinge über AQUA ausbilden	**61**	36	29	33	2
…Lehrlinge Betriebe, die seit 2012/13 Lehrlinge über AQUA ausbilden	**64**	51	32	3	14
…andere AQUA-TeilnehmerInnen Betriebe, die seit 2010/11 andere TN über AQUA ausbilden	**63**	54	13	20	13
…andere AQUA-TeilnehmerInnen Betriebe, die seit 2012/13 andere TN über AQUA ausbilden	**33**	61	26	-	13

Angaben in Prozent

Betriebe, die seit 2010/11 Lehrlinge bei sich ausgebildet haben, haben zu 62% – also rund zwei Drittel – diese Lehrlinge danach auch als MitarbeiterInnen bei sich im Betrieb behalten. 29% haben ein Mal einen Lehrling übernommen, jeder dritte Betrieb auch mehrmals.

Deutlich geringer fällt die Übernahmerate hingegen bei anderen AQUA-Ausbildungsarten aus, die nicht einer Lehrlingsausbildung entsprechen: Nur ein Drittel der Betriebe, die seit 2010/11 andere AQUA-TeilnehmerInnen bei sich fertig ausgebildet haben, geben an, diese im Anschluss übernommen zu haben. 13% der Betriebe haben auf diese Frage keine Antwort gegeben. 54% – also mehr als jedes zweite Unternehmen – hat explizit angegeben, arbeits-

lose Personen bei sich im Unternehmen zwar über AQUA ausgebildet, diese danach aber nicht übernommen zu haben. Die niedrige Übernahmerate seitens der Betriebe insbesondere bei Ausbildungen abseits der Lehre ist zunächst überraschend, da die Betriebe zu Beginn der Maßnahme eine Einstellungszusage ablegen, in weiterer Folge muss die niedrige Übernahmerate auch kritisch betrachtet werden.

Für alle Betriebe kann auf Ebene der Korrelation ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Anzahl der via AQUA ausgebildeten Personen (wie dargestellt in Tabelle 14) und der Häufigkeit der erfolgten Übernahmen festgestellt werden. Das bedeutet: Je mehr Personen ein Betrieb ausgebildet hat – unabhängig davon ob in Lehrausbildung oder anderer Aus- und Weiterbildung – desto häufiger kam es auch zu Übernahmen. Tabelle 20 stellt die entsprechenden Korrelationskoeffizienten als Maß für die Stärke des linearen Zusammenhangs zwischen der Anzahl der Ausbildungen und der Anzahl der Übernahmen dar- für AQUA-Ausbildungen insgesamt, für Lehrlingsausbildungen sowie für andere Aus- und Weiterbildungen[4].

Tabelle 20: Korrelation zwischen der Anzahl der AQUA-Ausbildungen und der Übernahmen von Lehrlingen/ anderen TeilnehmerInnen durch die Betriebe

Anzahl AQUA-Ausbildungen	Korrelations-koeffizient nach Pear-son	Übernahmen von Lehrlingen	Übernahmen anderer Teil-nehmerInnen
Anzahl der AQUA-Ausbildungen insge-samt	r	0,31**	0,26*
Anzahl der AQUA-Lehrlingsausbildungen	r	0,25**	0,22*
Anzahl anderen AQUA-Aus- und Weiter-bildungen	r	0,33**	0,28**

****Korrelation ist signifikant ab r=0,01, *Korrelation ist signifikant ab r=0,05**

Dieses Bild bestätigt sich, wenn man die Verteilung der Übernahmehäufigkeit nach Anzahl der ausgebildeten Lehrlinge und anderen AQUA-TeilnehmerInnen im Einzelnen betrachtet.[5]

Von den 22 Betrieben, die im Zeitraum 2010/11 *einen* Lehrling via AQUA ausgebildet haben und denen eine Übernahme theoretisch möglich gewesen wäre, gibt mehr als die Hälfte (55%) an, diesen Lehrling nicht übernommen zu

[4] Der Wert des r (Korrelationskoeffizient nach Pearson) ist ein Maß für die Stärke des linearen Zusammenhangs zwischen zwei Merkmalen. Er kann Werte zwischen -1 und 1 annehmen, wobei SORA im Rahmen dieser Studie Koeffizienten ab 0,2 als beschreibenswert annimmt.

[5] Hier kann nur der Zeitraum 2010/11 analysiert werden; für 2012/13 ergeben sich insbesondere in Hinsicht auf Betriebe, die Personen außerhalb der Lehre aus- und weitergebildet haben, keine ausreichenden Fallzahlen für Berechnungen.

haben. Verglichen dazu wurde in den 14 Betrieben, die zwei Lehrlinge ausgebildet haben, in einem Fünftel der Fälle nicht übernommen und in den 18 Betrieben, die drei oder mehr Lehrlinge ausgebildet haben, in 28% der Fälle.

Tabelle 21: Übernahmen von Lehrlingen nach Anzahl der ausgebildeten Lehrlinge (2010/11)

	Betriebe (n)	nie	1 Mal	mehr-mals	gesamt
1 Lehrling	**22**	55	45	-	100
2 Lehrlinge	**14**	21	50	29	100
3 Lehrlinge und mehr	**18**	28	6	67	100

Angaben in Prozent

Von den 17 Betrieben, die 2010/11 *eine* Person in einer anderen Aus- und Weiterbildung betreut haben, geben 71% an, diese nicht übernommen zu haben. Im Vergleich dazu ist der Anteil der Nicht-Übernahmen bei den 14 Betrieben, die zwei Personen ausgebildet haben, niedriger (50%); ebenso bei den 21 Betrieben, die drei oder mehr Personen ausgebildet haben (62%).

Tabelle 22: Übernahmen von Personen in anderen Aus- und Weiterbildungen nach Anzahl der ausgebildeten Personen (2010/11)

	Betriebe (n)	nie	1 Mal	mehr-mals	gesamt
1 Person	**17**	71	29	-	100
2 Personen	**14**	50	21	29	100
3 Personen und mehr	**21**	62	5	33	100

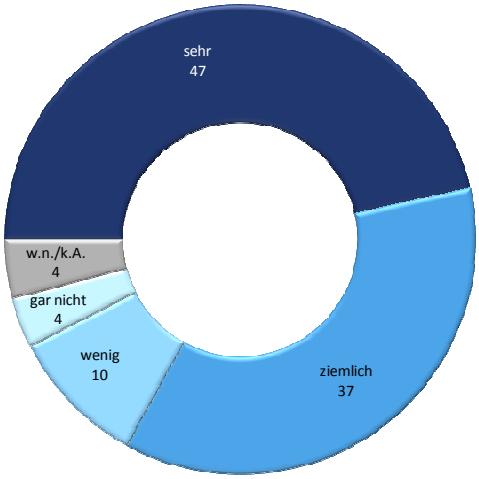
Angaben in Prozent

3.5 Einschätzung der Eignung von AQUA zur Reduktion des Fachkräftemangels

Fast die Hälfte der befragten Betriebe stimmt der Aussage „Ich halte AQUA für ein geeignetes Angebot, um den Fachkräftemangel in Oberösterreich zu reduzieren" sehr zu (weitere 37% stimmen ziemlich zu). Der Anteil der skeptischen Betriebe in Bezug auf diese Aussage liegt gesamt bei 14% (stimme wenig oder gar nicht zu). Es zeigt sich die Tendenz, dass diese Skepsis mit der Betriebsgröße ab 20 Personen zunimmt: Diese Betriebe lehnen die Aussage zu über 20% ab.

Bei der Frage nach der Eignung von AQUA, den Fachkräftemangel in Oberösterreich zu reduzieren, zeigt sich aus Evaluationssicht ein Widerspruch. Einerseits schreibt eine große Mehrheit dem Programm dieses Potential zu, andererseits ist der Anteil der Betriebe, die AQUA-TeilnehmerInnen nach der Ausbildung übernehmen – gemessen an der AQUA Idee eines gesicherten Einstiegs nach der Ausbildung – gering.

Abbildung 19: "Ich halte AQUA für ein geeignetes Angebot, um den Fachkräftemangel in Oberösterreich zu reduzieren"



Angaben in Prozent, n=200

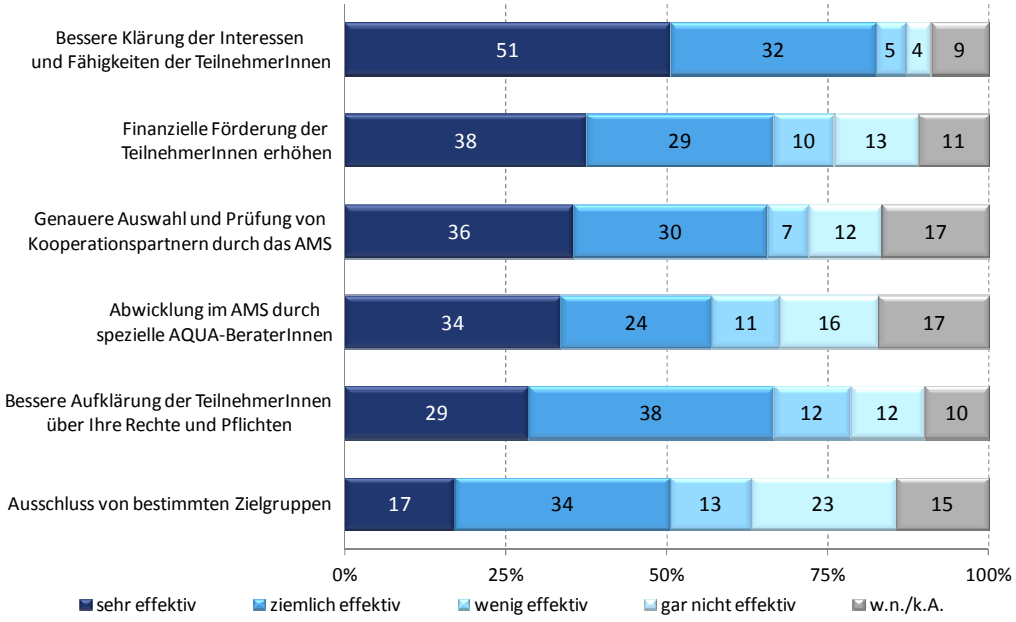
3.6 Verbesserungsvorschläge zu AQUA

In Bezug auf das Senken der Abbruchquote von AQUA sehen die befragten AQUA Verantwortlichen in den Betrieben und Unternehmen den besten Ansatzpunkt darin, die Interessen und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen im Vorfeld besser abzuklären. 83% halten dies für sehr bzw. ziemlich effektiv. Das entspricht der niedrigeren Zufriedenheit mit der passenden Vermittlung sowie den angegeben Gründen von Abbrüchen, die die Unternehmen primär bei den TeilnehmerInnen und deren mitgebrachten Voraussetzungen sehen.

Je zwei Drittel halten darüber hinaus eine Erhöhung der finanziellen Förderung, eine bessere Aufklärung von TeilnehmerInnen über ihre Rechte und Pflichten sowie eine genauere Auswahl und Prüfung von Kooperationspartnern durch das AMS für sehr bzw. ziemlich effektiv. 58% würden eine Abwicklung im AMS durch spezielle AQUA-BeraterInnen als sehr oder ziemlich effektiv befürworten.

Der Ausschluss von bestimmten Programm-Zielgruppen schneidet als Verbesserungsvorschlag am schlechtesten ab, wenngleich 17% der befragten Betriebe auch diese Maßnahme als sehr und 34% als ziemlich effektiv bewerten.

Abbildung 20: Verbesserungsvorschläge um die Abbruchquote von AQUA in Zukunft zu senken



Angaben in Prozent, n=200

Offen gefragt nach konkreten Verbesserungsvorschlägen, um die Abbruchquote von AQUA in Zukunft zu senken, haben die Befragten in den AQUA-Betrieben in über 60 Antworten vielfältige Anregungen gegeben. SORA hat sie nach inhaltlichen Kategorien gebündelt und im folgenden Abschnitt aufgelistet.

In Bezug auf die verbesserte Information und Selektion der BewerberInnen kamen als häufigste Anregung, die BewerberInnen besser vorzubereiten, wobei auffällt, dass die Unternehmen nicht nur eine bessere Vorbereitung auf die konkrete AQUA-Maßnahme, sondern oftmals auch eine bessere Abklärung der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit und des Willens zur Ausbildung seitens der TeilnehmerInnen damit meinen. Als eine Möglichkeit dazu nannten einige Befragte auch Schnuppertage im Betrieb, um den TeilnehmerInnen ei-

ne bessere Einschätzung ihrer späteren Ausbildung und Tätigkeit zu ermöglichen.

Zur allgemeinen Konzeption von AQUA kam als häufigste Nennung der Wunsch nach einer längeren Ausbildungszeit. Diese sei oftmals zu kurz bemessen, insbesondere bei Lehrlingsausbildungen sei es oftmals nicht möglich, die TeilnehmerInnen in einem Jahr fertig auszubilden.

In Bezug auf die organisatorische Abwicklung wünschen sich die befragten Unternehmen v.a. eine Verbesserung des Kommunikationsflusses, d.h. etwa der Anbindung zwischen sich und dem AMS, aber auch z.B. zwischen TeilnehmerInnen und Stiftungsträgern. Einige Unternehmen wünschen sich darüber hinaus eine unkomplizierte Abwicklung der Maßnahme.

Als vorletzten Punkt nannten die AQUA Verantwortlichen in den Unternehmen Verbesserungsvorschläge in Bezug auf finanzielle Aspekte: das betrifft sowohl die Anhebung der Leistungen für die TeilnehmerInnen als auch umgekehrt die Möglichkeit, finanzielle Leistungen wieder einzustellen wenn es zu Problemen wie z.B. Arbeitsunwilligkeit kommt.

Schließlich wurde von einigen Befragten auch der Vorschlag gemacht, die Öffentlichkeitsarbeit in Bezug auf AQUA zu verbessern, um die Maßnahme mehr Unternehmen vorzustellen und bekannter zu machen.

Information und Selektion der BewerberInnen

- intensiveres Vorgespräch mit den BewerberInnen, bessere Selektion der BewerberInnen
- spezifische Suche zur Branche
- TeilnehmerInnen besser auf den Betrieb zuschneiden
- TeilnehmerInnen besser drauf vorbereiten
- die TeilnehmerInnen sollten vielmehr auf den Arbeitsmarkt und das Arbeitsleben vorbereitet werden, mehr auf Disziplin vorbereiten
- dass es in diesem Bereich eine mehrtägige Schnupperphase gibt
- mehr Ausbildung, psychologische Eignung und Überprüfung, Prüfen ob TeilnehmerIn 100%-iges Interesse hat
- Schnuppertage anbieten
- auf die realistischen Vermittlungsmöglichkeiten eingehen
- AMS: längerer Zeitraum für Schnuppertage (Probemonat)
- dass die MitarbeiterInnen-Auswahl besser selektiert wird
- dass grundsätzlich mehr Leute angeboten werden

- intensivere Zusammenarbeit mit dem AMS bei der Suche nach KandidatInnen
- den BewerberInnen bewusst machen, dass sie sich verbessern könnten und dass sie die Chancen mehr nutzen

Konzeption von AQUA

- Ausbildungszeit verlängert, die momentan zur Verfügung stehende Zeit ist zu kurz
- mehr Zeit für die Ausbildung
- sollte so lange wie eine normale Ausbildung dauern, ansonsten zu viel Druck
- Theorie und Praxis Unterrichtsaufteilung besser gestalten
- besser Zeitperiode für Teilnehmer zwischen Theorie und Praxis
- Altersgrenze nach oben einführen
- AQUA auf größere Personengruppen (höher Qualifizierte) ausdehnen
- Ausbildung sollte nicht so statisch, sondern eher auf das Unternehmen bezogen sein, den Unternehmen mehr freie Hand lassen
- keine Bindung an Ausbildungsstätten, betriebsnahe Ausbildungen
- bessere Anpassung der Qualifizierung
- die Ausbildung in nur einem Jahr ist zu kurz, sollte verlängert werden
- die Dauer der Ausbildung verlängern
- Ausbildungsdauer verlängern, z.B. eine normale Ausbildung hier dauert 2 Jahre, AMS wünscht, dass die TeilnehmerInnen in einem Jahr die Ausbildung absolvieren
- bessere Theorieanpassung
- die TeilnehmerInnen sollten mehr gefördert werden
- Verlängerungsanträge der Ausbildung/Weiterbildung bitte wieder zur allgemeinen Verfügung stellen
- Mehrere Leistungsgruppen mit unterschiedlicher Leistungsbandbreite
- wollte einen zweiten Lehrling nehmen, der konnte aber nicht beginnen, da er in eine Mindestsicherung reinfiel

organisatorische Verbesserungen AQUA

- Stiftungsträger sollte bessere Kommunikation mit den Teilnehmern führen

- mehr Abstimmung zwischen AQUA und dem Unternehmen, besserer Informationsfluss seitens AQUA
- bessere Anbindung des AMS Beraters zum Betrieb
- persönlicher Kundenkontakt mit den AQUA-Mitarbeitern (AMS)
- weniger Administration
- Fehlender Versicherungsschutz seitens des AMS der TeilnehmerInnen als Mangel im Zuge der Qualifizierungsmaßnahme
- ähnlich wie Implacement, zu viel Verwaltung und Papier, früher einfacher und besser
- man sollte Klein- und Einzelunternehmen den Weg nicht so schwer machen
- etwas aktiver in der Unterstützung und Interesse der Unternehmen

Finanzielle Aspekte

- pünktlichere Bezahlung der Lehrlinge
- der Dienstnehmer ist oft auf Kursen und tagelang nicht anwesend, das ist Nichtleistungszeit
- Fixbezahlung abschaffen, wenn wer nichts oder wenig arbeitet (frei) soll er auch nicht bezahlt werden, das ist ungerecht gegenüber vielen Arbeitenden
- das Unternehmen finanziell mehr unterstützen
- wenn Leute nicht arbeitswillig sind - sofortige und unbürokratische Einstellung von AMS Bezügen
- Ausbildungskostenrückersatz
- Premium System mit dem Betrieb besprechen in Punkto Vergütung Lohn Leistungsprämie
- höhere Förderung für die Unternehmen
- stärkere finanzielle Unterstützung der Teilnehmer
- höheres Stipendium
- Fahrtspesen und bessere Unterstützung bei den Kursbeiträgen
- noch mehr fachspezifische Schulung und Ausbildung, auch vom Budget her
- es wäre hilfreich wenn Abgeltung für Schichtarbeiter zu zahlen möglich wäre

Öffentlichkeitsarbeit

- mehr Öffentlichkeitsarbeit
- sehr gut organisiert, aber sehr geringer Bekanntheitsgrad, mehr Information über AQUA allgemein
- bessere Info für Firmen
- mehr Öffentlichkeitsarbeit
- einen AQUA Info-Tag einführen um mehr Leuten die Chance geben
- dieses Projekt sollte künftig durch das AMS wesentlich besser vermarktet werden

4 Kooperationspartner und AMS-Verantwortliche

4.1 Stichprobenbeschreibung

Von den bestehenden 33 AQUA Kooperationspartnern in Oberösterreich wurden 17 mittels strukturierten telefonischen Interviews befragt. Zusätzlich wurden elf der 26 SfA-AbteilungsleiterInnen in Oberösterreich auf demselben Weg um ihre Einschätzung zu AQUA gebeten.

Der standardisierte Fragebogen wurde durch die Aufnahme von Randbemerkungen und Erklärungen der Befragten ergänzt, wodurch es möglich wurde, ein umfangreiches Bild von AQUA aus Sicht der Kooperationspartner und der AMS-Verantwortlichen zu erstellen. Die Randbemerkungen sind in Zitatform in den Text eingeflochten.

Das Förderprogramm AQUA besteht seit 2010 und wird vom überwiegenden Teil der in der Stichprobe befindlichen Kooperationspartner seit diesem Zeitpunkt betreut (82%). 1.921 Personen begannen in diesem Zeitraum bei den befragten Kooperationspartnern eine Ausbildung oder Umschulung im Zuge von AQUA, die Hälfte davon eine Lehrausbildung. Ein Viertel dieser Personen brach die Ausbildung in den befragten Stiftungen vorzeitig ab. Die Abbruchsrate der einzelnen Kooperationspartner bewegt sich zwischen 15% und 33%.

4.2 Zusammenarbeit zwischen Kooperationspartnern und AMS

Die Zusammenarbeit mit dem AMS allgemein wird von allen Kooperationspartnern durchgängig positiv bewertet. Keiner der Befragten gibt an, wenig, bzw. gar nicht zufrieden zu sein. Ähnlich positiv wird die Zusammenarbeit von den AMS-Verantwortlichen gesehen – nur einzelne Befragte zeigen sich wenig zufrieden.

Auch in Bezug auf Detailaspekte erreicht die wechselseitige Zusammenarbeit hohe Zufriedenheitswerte: Die organisatorische Abwicklung von AQUA durch das AMS sehen die Kooperationspartner als sehr zufriedenstellend (41%) oder ziemlich zufriedenstellend (59%). Die Klarheit der Zuständigkeiten bei der Zusammenarbeit mit dem AMS bewerten die Kooperationspartner durchwegs gut, wobei in diesem Punkt ein knappes Viertel der Kooperationspartner wenig zufriedengestellt ist. 77% der befragten Kooperationspartner sind mit dem Austausch von Informationen vor und während der Maßnahme sehr zufrieden oder ziemlich zufrieden.

Der Anbahnungsprozess von AQUA seitens des AMS wird von den Kooperationspartnern durchwegs positiv bewertet (24% sehr zufrieden, 41% ziemlich zufrieden). Auch das Matching einer adäquaten theoretischen und praktischen

Ausbildung wird von den befragten Kooperationspartnern ziemlich positiv gesehen (29% sehr, 59% ziemlich zufrieden).

Anzumerken ist, dass vor allem das Beschlussverfahren beurteilt und regionale Unterschiede festgestellt werden: *„…bezüglich Beschlussverfahren: die Regionalgeschäftsstellen haben unterschiedliche Anforderungen für die theoretische Ausbildung, die AMS-Landesgeschäftsstelle gibt die Rahmenbedingungen vor, wird aber von den Regionalgeschäftsstellen unterschiedlich ausgelegt“*. In diesem Zusammenhang wird auch die Transparenz seitens des AMS vermisst: *„…die Erklärung "arbeitsmarktpolitisch sinnvoll" versteht keiner - was ist das denn genau.“*.

In Summe wird die Vermittlung der TeilnehmerInnen passend zu ihren Interessen von den Kooperationspartnern ebenfalls positiv gesehen, 82% der Befragten sind in diesem Zusammenhang mit der Zusammenarbeit mit dem AMS zufrieden (29% sehr, 53% ziemlich zufrieden). Die Vermittlung der TeilnehmerInnen passend zu ihrem Ausbildungsniveau beurteilen die befragten Kooperationspartner hingegen schlechter, knapp die Hälfte sieht diesen Aspekt der Zusammenarbeit als weniger bis gar nicht zufriedenstellend. Hierbei fließt ein, dass die Stiftungsträger teils zu hohe Anforderungen von AQUA an die TeilnehmerInnen orten: *„…TeilnehmerInnen haben oft Mankos bei der schulischen Grundausbildung“.*

Fast 60% der befragten Kooperationspartner sehen die Aufklärung der TeilnehmerInnen über ihre Rechte und Pflichten im Vorfeld als sehr oder ziemlich zufriedenstellend. Hier ist zu bemerken, dass manche Kooperationspartner diesen Aufgabenbereich als den ihren betrachten: *„….AQUA wird vom AMS nur vorgestellt (Grundlagen vermittelt) und eine Liste mit Kooperationspartnern übergeben, den Rest machen wir“.* Dies spiegelt sich auch in der Beantwortung der Frage nach der Beratung der TeilnehmerInnen vor der Vermittlung in AQUA wider. Ein gutes Drittel der befragten Kooperationspartner ist mit der diesbezüglichen Zusammenarbeit mit dem AMS weniger bis gar nicht zufrieden. 8 der befragten 17 Kooperationspartner wünschen sich mehr oder bessere Informationen an die TeilnehmerInnen durch das AMS.

Im Gegenzug sehen die AMS-AbteilungsleiterInnen die Zusammenarbeit mit den Kooperationspartner folgendermaßen: Die Dimensionen umfassen einerseits die Klarheit der Zuständigkeiten und die Erfüllung des Bildungsplanes), die jeweils mit einer eindeutigen Zufriedenheit bewertet werden. Weitere Dimensionen sind die organisatorische Abwicklung (36% sehr, 55% ziemlich zufrieden), die Erstellung des Bildungsplanes seitens der Kooperationspartner (46% sehr, 45% ziemlich zufrieden), die Qualität der Auswahl der im Bildungsplan vorgeschlagenen theoretischen Qualifizierung (73% sehr, 18% ziemlich zufrieden) und die Abstimmung von theoretischer und praktischer Ausbildung (55% sehr, 36% ziemlich zufrieden).

Über 80% der AMS-Verantwortlichen sind mit dem Anbahnungsprozess von AQUA seitens der Kooperationspartner sehr oder ziemlich zufrieden. Der Austausch von Informationen vor und während AQUA wird von gut 70% der AbteilungsleiterInnen als zufriedenstellend bewertet. AbteilungsleiterInnen, die den Austausch von Informationen negativ bewerten, melden ihren Unmut darüber rück, das Kooperationspartner für AQUA unpassenden Berufswünschen der TeilnehmerInnen stattgeben (auch wenn kein Personal in diesem Bereich gesucht wird). Ihr Wunsch diesbezüglich lautet: *„…vorher beim AMS fragen, ob Bildungsplan sinnvoll ist - kurzer Anruf würde da genügen“*.

Zwei Drittel der befragten AMS-Verantwortlichen bezeichnen die Bemühungen der Kooperationspartner zur Prävention von Abbrüchen als sehr oder ziemlich zufriedenstellend. Jene AbteilungsleiterInnen, die mit den diesbezüglichen Bemühungen der Kooperationspartner wenig zufrieden sind, geben als Grund dafür die späte Kontaktaufnahme bei Schwierigkeiten an: *„…das Berichtswesen sollte verbessert werden, während der Ausbildung schon einen Bericht senden und auch nach Abschluss des Kurses einen Abschlussbericht, Ausbildungsverlauf und Schwierigkeiten sollten darin ersichtlich sein“*.

Eine weitere Anregung lautet: *„…rechtzeitig Probleme melden: Dann könnte man die Ausbildung gleich abbrechen und müsste nicht weiterzahlen, wenn der Betrieb den/die TeilnehmerIn nicht übernehmen will, Änderungen im Ausbildungsplan vornehmen (zB einen anderen Schwerpunkt setzen) oder wir könnten Gespräche mit den TeilnehmerInnen führen“*. In Summe wünscht sich ein gutes Drittel der befragten AMS-Verantwortlichen, dass die Kooperationspartner das Berichtswesen verbessern.

Die Verbesserungsvorschläge der Kooperationspartner in Bezug auf die Zusammenarbeit mit dem AMS sind in zwei Gruppen zu trennen. Einerseits betreffen sie die allgemeinen AQUA Rahmenbedingungen, andererseits die direkte Zusammenarbeit mit den Regionalgeschäftsstellen.

Eine deutliche Mehrheit der befragten Kooperationspartner hat die Wahrnehmung, dass sich die Rahmenbedingungen von AQUA verschlechtert haben. Vor allem die kurze Lehrzeit wird als Problem gesehen. Weiters werden die geforderten Beginnzeiten der Kurse am Anfang von AQUA problematisiert: *„…die Richtlinien wurden verschlechtert: manche TeilnehmerInnen wollen eine Ausbildung machen, finden auch einen Betrieb dafür und dann fängt der Theorie-Kurs erst in 3 Monaten an, dann wird den TeilnehmerInnen die Ausbildung nicht bewilligt, weil der Kurs gleich zu Beginn gemacht werden muss, d.h. der/die TeilnehmerInnen muss "zufällig" gerade zum richtigen Zeitpunkt zu mir kommen, damit die Kursbeginnzeit passt, Lehrberufe, die nicht in einem Kompaktkurs (zB: Büro) im bfi oder WIFI angeboten werden, können von den TeilnehmerInnen nicht gemacht werden. Die Berufsschulen sind für halbe*

Lehrzeiten nicht ausgerüstet - manche Schulkurse werden nur einmal im Jahr angeboten".

Die theoretische Ausbildung muss am Beginn der Fördermaßnahme belegt werden – dies ist mitunter schwierig, weil die gewünschte Ausbildung nicht zum richtigen Zeitpunkt stattfindet. Damit ist auch erklärt, warum die Kooperationspartner den TeilnehmerInnen selten „ausgefallene" Ausbildungen anbieten können.

Tabelle 23: Verbesserungsvorschläge der AMS-Verantwortlichen in Bezug auf die Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern

	Prozent
Rechtzeitige und vollständige Übermittleung der Bildungspläne	45
Berichtswesen der Kooperationspartner verbessern	36

offene Antworten, n=11

Für etwa die Hälfte der befragten AMS-Verantwortlichen ist die rechtzeitige und vollständige Übermittlung des Bildungsplanes ein Anliegen. Das Bildungsplan-Einreichverhalten der Kooperationspartner wird bemängelt: *„…Bildungspläne werden zu spät und/oder unvollständig (sind nicht unterschrieben usw.) an uns übermittelt, zu spät bedeutet, dass der Kurs morgen anfängt oder gar bereits angefangen hat"*. Hier kann neben einem Verbesserungswunsch auf beiden Seiten auch ein Zusammenhang bestehen: Die Beginnzeit der Kurse am Anfang der Fördermaßnahme bringt die Kooperationspartner mitunter in einen zeitlichen Zugzwang, der sich in einem mangelnden Einreichverhalten ausdrückt und gleichzeitig Unmut bei den AMS-Verantwortlichen auslöst.

Die frühen Rahmenbedingungen wurden von der Mehrzahl der Kooperationspartner als besser erachtet, denn nun sehen sie sich mit Problemen konfrontiert, deren Lösung nicht in ihrem Möglichkeitsbereich liegt: *„…Früher war eine Verlängerung möglich, wenn Kurse abgesagt werden, was soll ich da machen"*. Bei einzelnen Kooperationspartnern wird die Verschlechterung der Rahmenbedingungen so stark wahrgenommen, dass eine Einstellung von AQUA befürchtet wird.

Die zweite Gruppe der Verbesserungsvorschläge der Kooperationspartner bezog sich direkte auf das AMS. Als Probleme wurden einerseits ein nicht nachvollziehbares Bewilligungsverfahren sowie lange Bearbeitungszeiten genannt. Ein Viertel der befragten Kooperationspartner wünscht sich insgesamt mehr TeilnehmerInnen für AQUA. Etwa die Hälfte der befragten Stiftungsträger wünscht sich mehr/bessere Informationen im Vorfeld für die TeilnehmerInnen durch das AMS.

Hier zeigt sich, dass sich die Kooperationspartner grob in drei Gruppen fassen lassen: Die Mehrheit der Befragten sieht sich selber als BeraterIn für die TeilnehmerInnen, eine kleine Gruppe sieht die Aufgabe der Beratungstätigkeit beim AMS und eine weitere Gruppe sieht sich als BeraterIn für die TeilnehmerInnen, möchte aber im Vorfeld mehr Informationstransfer vom AMS zu den TeilnehmerInnen: *„…Die Beratung wird vom AMS vollkommen an uns ausgelagert, das ist für mich sehr zeitintensiv (1 bis 1,5 Stunden dauert so eine Beratung) und letztendlich stellt sich heraus, dass für den/die TeilnehmerIn AQUA gar nicht passt“*.

Die Kooperationspartner halten eine/n spezielle/n AQUA VerantwortlicheN im AMS für sinnvoll. Mit ihm/ihr könnten die Bildungspläne unkompliziert besprochen werden: *„…wäre schön, wenn wir einen Experten beim AMS hätten, mit dem man die Bildungspläne besprechen kann…“*. Parallel würde das auch den AMS-Verantwortlichen helfen, die festgestellt haben, dass manche Ausbildungen in Bezug auf den Fachkräftemangel keinen Sinn machen. Auch andere Informationsmängel zur AQUA Konzeption, wie sie manche AMS-Verantwortliche bei Kooperationspartnern orten, könnten reduziert werden. Es gäbe beispielsweise Unsicherheiten beim Verhältnis von theoretischer und praktischer Qualifizierung: *„…2/3 Praxis und 1/3 Kurse ist oft zu viel theoretische Ausbildung - das ist ja ein Maximum, muss nicht immer so viel Kurszeit sein…“*.

4.3 Zusammenarbeit mit den Betrieben

Die große Mehrheit der Kooperationspartner ist mit der Zusammenarbeit mit den Betrieben sehr oder ziemlich zufrieden. Lediglich einzelne Befragte sind mit der Zusammenarbeit an dieser Schnittstelle weniger zufrieden. Auch die AMS-Verantwortlichen sind mit der Zusammenarbeit mit den Betrieben allgemein sehr zufrieden (ein Drittel sehr, ein Drittel ziemlich zufrieden), wenngleich mehr als ein Viertel der Befragten zur Schnittstelle Betrieb keine Angabe machen kann oder möchte. Darin drückt sich aus, dass die Zusammenarbeit mit den AQUA-Betrieben primär über die erfolgt.

Tabelle 24: Gesamtzufriedenheit Zusammenarbeit mit den Betrieben

	Sehr zufrieden	Ziemlich zufrieden	Wenig zufrieden	Gar nicht zufrieden	Weiß nicht/ k.A.
Kooperationspartner	41	53	6	-	-
AMS	36	36	-	-	27

Angaben in Prozent, n=17 / 11

Eine vollständige Zufriedenheit der Kooperationspartner mit den Einzelaspekten der Zusammenarbeit mit den Betrieben lässt sich bezüglich der organisatorischen Abwicklung, der Klarheit der Zuständigkeiten und dem Austausch von Informationen vor und während der Maßnahme feststellen. In diesen Bereichen kamen keine negativen Bewertungen seitens der Befragten.

Auch die Erfüllung des Bildungsplanes seitens der Betriebe, die Qualität der praktischen Ausbildung im Betrieb und die Abstimmung der theoretischen und praktischen Ausbildung werden von einer sehr großen Mehrheit der Befragten als zufriedenstellend bewertet. Mit der Übernahme von TeilnehmerInnen nach Abschluss von AQUA und der Erstellung des Bildungsplanes seitens der Betriebe sind ebenfalls nahezu alle befragten Kooperationspartner zufrieden.

Ein leichter Abfall in Bezug auf die Zufriedenheit ist lediglich bei den Bemühungen zur Prävention von Abbrüchen seitens der Betriebe sowie dem Anbahnungsprozess von AQUA zu erkennen: Je ein Viertel der befragten Stiftungsträger zeigt sich damit wenig oder gar nicht zufrieden.

Die gute Bewertung der Zusammenarbeit mit den Betrieben kann vor dem Hintergrund verstanden werden, dass die Kooperationspartner in den Interviews angeben, viel Zeit in diesen Bereich zu investieren: *„…ich kenne die Betriebe in Oberösterreich und suche immer die richtigen Betriebe für die/den jeweiligen TeilnehmerIn aus“*, *„…Ich wähle den Betrieb sehr bewusst aus, daher funktioniert es gut“* oder *„…weil wir laufend in gutem Kontakt mit den Betrieben stehen…“*. Gefragt nach der betrieblichen Prävention von Abbrüchen, gaben die Kooperationspartner ihre eigenen Bemühungen an: *„…machen wir gut. Wir haben eine gute Beziehung zu den Betrieben und den TeilnehmerInnen“* und berichten, dass sie AQUA-TeilnehmerInnen ihrerseits beraten: *„…Wir rufen alle paar Wochen den/die TeilnehmerInnen an und fragen wie es ihm/ihr geht, da machen wir ein Einzelcoaching. Wir horchen uns deren Sorgen und Bedenken an und versuchen ihnen zu helfen“*.

Auch die AMS-Verantwortlichen wurden zu den Einzelaspekten der Zusammenarbeit mit der Schnittstelle Betriebe gefragt. Das Ergebnis zeigt deutlich, wie bereits oben erwähnt, dass die Befragten dazu keine Bewertung abgeben können. Der Anteil jener, die keine Angabe machen, liegt zwischen 40 und 70%.

4.4 Verbesserungsvorschlägen für die Zusammenarbeit mit den Betrieben

Bei den Verbesserungsvorschlägen für die Betriebe haben die Kooperationspartner am häufigsten (zu einem Viertel) angeführt, dass die Betriebe die TeilnehmerInnen nicht als billige/reguläre Arbeitskräfte sehen sollen, sondern als Auszubildende. Insgesamt 3 Kooperationspartner gaben an, Schwierigkei-

ten mit nicht zahlenden Betrieben zu haben. Weiters wurde angeregt, dass die Betriebe (gerade Großbetriebe und Industrie) toleranter gegenüber den TeilnehmernInnen sein und die AQUA-Maßnahme stärker als Potential sehen sollten.

Im Zuge der Kooperation mit den Betrieben wurden auch Wünsche in Richtung AMS sichtbar: Es sollten mehr Betriebe besser über AQUA informiert werden, *„…es kommen keine neuen Betriebe dazu, die Betriebe haben keine Infos über AQUA, AMS/WK sollten Betriebe über Förderprogramm informieren…“*. Ein Drittel der Befragten gab dies als Anregung an.

Tabelle 25: Verbesserungsvorschläge für die Zusammenarbeit mit den Betrieben

Kooperationspartner	Prozent
Betriebe über AQUA informieren	35
Keine billigen/regulären Arbeitskräfte	24
Eingreifen bei nicht zahlenden Betrieben	18

offene Antworten, n=17

Ein weiterer Vorschlag ist eine Liste mit möglichen Kooperationsbetrieben, die vom AMS erstellt wird und den Kooperationspartnern zur Verfügung steht. Weiters würde ein Informationsaustausch bezüglich Betrieben mit mangelnder Qualität eine Erleichterung für die Kooperationspartner darstellen. Dies könnte in Form einer „Schwarze-Schafe-Liste“ erfolgen, wie ein/e BefragteR vorschlägt: *„…TeilnehmerInnen werden nicht gut ausgebildet, der Betrieb kann uns nicht bezahlen. In dem Fall können wir nur die Ausbildung abbrechen, das ist für den/die TeilnehmerInnen schlecht. Da sollte das AMS für 1-2 Monate die Kosten übernehmen, bis wir einen neuen Ausbildungsbetrieb gefunden haben, es sollte eine "Schwarze-Schafe-Liste" von Betrieben geben, die mit anderen Stiftungsträgern gescheitert sind. Die kommen dann nämlich zu uns und wir wissen darüber nichts…“*. In dieser Wortmeldung ist nicht nur der gewünschte Informationsaustausch ersichtlich, sondern auch eine mögliche Vorgehensweise bei Zahlungsunfähigkeit des Betriebes, bei der den TeilnehmerInnen kein Nachteil entstehen würde, wenn das AMS kurzfristig Kosten übernimmt.

Eine weitere Anregung zielt in Richtung Übernahmequote von TeilnehmerInnen nach der AQUA-Maßnahme. Die Kooperationspartner betonen, dass es auch Betriebe gibt, die gute Ausbildungsarbeit leisten und den TeilnehmerInnen dadurch gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt mitgeben, obschon sie diese nicht selbst übernehmen können: *„…Die Evaluierung in den Betrieben ist oft schwierig, denn manchmal bilden Sozialvereine die TeinlehmerInnen sehr gut*

aus, können es sich aber nicht leisten sie zu übernehmen. …die TeilnehmerInnen finden dann einen guten Job in einer anderen sozialen Einrichtung, die aber ihrerseits nicht so gute Ausbildungsmöglichkeiten hätten - so einfach kann man also nicht sagen, dass jeder Betrieb, der die TeilnehmerInnen letztendlich nicht übernehmen kann schlecht ist." Demgemäß sollte man Betriebe, die TeilnehmerInnen nach Abschluss der Maßnahme nicht übernehmen, auch auf ihre Ausbildungsqualitäten hin evaluieren.

4.5 Gründe für die Nichtübernahme von TeilnehmerInnen nach AQUA und Abbruchgründe

AMS-Verantwortliche und Kooperationspartner nennen ähnliche Gründe für die Nichtübernahme von AbsolventInnen nach AQUA (Tabelle 1). Am häufigsten werden wirtschaftliche Gründe des Betriebes angeführt.

Tabelle 26: Gründe warum TeilnehmerInnen nach AQUA nicht vom Betrieb übernommen werden

Gründe	Kooperationspartner (n=17)	AMS-Verantwortliche (n=11)
wirtschaftliche Gründe, kein Geld	47	82
Unzufriedenheit des Betriebes mit der Arbeitsleistung der TeilnehmerInnen	41	18
Unzuverlässigkeit der TeilnehmerInnen (Zuspätkommen, Fehlzeiten etc.)	41	18
Fehlende Arbeitsmotivation seitens der TeilnehmerInnen	35	27
TeilnehmerIn passt nicht ins Team	18	27
Fehlende praktische und theoretische Qualifizierung der TeilnehmerInnen nach AQUA	18	9
Betrieb hatte nie vor den TeilnehmerIn zu übernehmen	12	18
Aufträge gehen zurück		27

Angaben in Prozent, offene Antworten

Jeweils 41% der Kooperationspartner und 18% der AMS-Verantwortlichen nannten die Unzufriedenheit des Betriebes mit der Arbeitsleistung der TeilnehmerInnen und deren Unzuverlässigkeit (Zuspätkommen, Fehlzeiten etc.) als Gründe für die Nichtübernahme. Als weitere häufige Gründe nannten die AMS-Verantwortlichen: die Aufträge im Betrieb gehen zurück, es besteht eine fehlende Arbeitsmotivation seitens der TeilnehmerInnen und die TeilnehmerInnen passen nicht ins Team. Eine fehlende praktische oder theoretische Qualifizierung der TeilnehmerInnen nach Beendigung der Maßnahme gaben nur einzelne Befragte als Grund für eine Nichtübernahme an.

Im Bereich der Gründe für Teilnehmerabbrüche kommen die AMS-Verantwortlichen und die Kooperationspartner zu leicht differenten Ergebnissen (Tabelle 27).

Tabelle 27: Gründe warum TeilnehmerInnen AQUA abbrechen

Gründe	Kooperationspartner (n=17)	AMS-Verantwortliche (n=11)
Finanzielle Gründe	41	46
familiäre Gründe	41	18
Schlechtes Betriebsklima	35	64
Falsche Vorstellungen vom Berufsbild	35	55
Gesundheitliche Einschränkungen	29	36
Überforderung mit den Anforderungen in der Theorieausbildung	24	73
Job mit besserem Einkommen gefunden	24	18
Langer Anfahrtsweg	18	
Teilnehmer haben kein Durchhaltevermögen, bzw. Konfliktlösungspotential oder sind unzuverlässig	-	27

Angaben in Prozent, offene Antworten

Sehen die AMS-Verantwortlichen eine Überforderung in der Theorieausbildung als Hauptursache für Abbrüche von Seiten der TeilnehmerInnen, meinen die Kooperationspartner, dass die finanziellen Aspekte und familiären Gründe im Vordergrund stehen. Der finanzielle Aspekt findet bei den AMS-AbteilungsleiterInnen erst an vierter Stelle Beachtung, die familiären Gründe erst an vorletzter Stelle. Allerdings sehen sowohl die Kooperationspartner als auch die AMS-Verantwortlichen gleichermaßen das schlechte Betriebsklima und die falsche Vorstellung der TeilnehmerInnen vom Berufsbild als zweithäufigsten Abbruchgrund, gefolgt von den gesundheitlichen Einschränkungen der TeilnehmerInnen.

4.6 AMS Zielerreichungen durch AQUA

Dass AQUA allgemein zur Erreichung der AMS-Geschäftsziele sehr bzw. ziemlich geeignet ist, meinen 90% der diesbezüglich befragten AMS-Verantwortlichen; geben aber trotz Zustimmung zu bedenken, das Förderprogramm sei *„…nicht für alle Ziele geeignet“*. Ebenso viele AMS-Verantwortlichen orten eine Erhöhung der Gesamtzufriedenheit von SfA-KundenInnen durch die Fördermaßnahme: *„…wenn der/die TeilnehmerIn die Ausbildung möchte, dann auf jeden Fall…“* oder: *„…sie sind glücklich, wenn*

sie die Ausbildung machen können, die sie gerne möchten - wir erfüllen da ja Wünsche“.

Als konkretes AMS Geschäftsziel wurde bei den AMS-Verantwortlichen die Integration von Personen nach längerer Arbeitslosigkeit abgefragt. Über 70% der Befragten sehen AQUA diesbezüglich als geeignet an. Allerdings werden auch Bemerkungen über einen zusätzlichen Unterstützungsbedarf der TeilnehmerInnen geäußert: *„…passt nicht für alle Zielgruppen und ist individuell zu sehen; es bräuchte teils zur Stabilisierung der Person eine Betreuung vor AQUA“*.

Ein weiteres AMS Ziel betrifft die Ausbildung von Personen mit niedriger Qualifizierung: 90% der Befragten finden AQUA dafür sehr geeignet. Ein/e InterviewpartnerIn gab zu bedenken, dass eine niedrigqualifizierte Person nicht immer in der Lage ist, eine Lehre abzuschließen: *„…wenn jemand einen Sonderschulabschluss gerade geschafft hat, dann kann er einen Lehrabschluss auch nicht in der halben Zeit absolvieren, es gibt ja in diesem Fall keine Lernunterstützung, kleinere Kurse gehen bei diesen TeilnehmerInnen schon“*.

Das Erreichen des AMS Zieles der beruflichen Integration von schwer vermittelbaren Personen durch AQUA sehen knapp zwei Drittel der Befragten als gegeben. Auch an dieser Stelle wird der Bedarf einer Unterstützung geäußert: *„…TeilnehmerInnen bräuchten eine Sozialbegleitung (Arbeitsassistenz), da sind auch die Kooperationspartner dann überlastet“*.

Alle befragten AMS-Verantwortlichen geben an, das Ziel der Reduktion des Fachkräftemangels in Oberösterreich mit AQUA sehr oder ziemlich gut erreichen zu können.

4.7 Verbesserungsvorschläge zur Senkung der Abbruchquote von AQUA

Tabelle 28 bildet die Beurteilung von verschiedenen Verbesserungsvorschlägen zur zukünftigen Senkung der AQUA-Abbruchquote ab. Diese sind nach den Zustimmungswerten in der Kategorie „sehr effektiv“ gereiht.

Tabelle 28: Verbesserungsvorschläge für AQUA

	Kooperationspartner	AMS-Verantwortliche
Bessere Klärung der Interessen und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen	47	36
Spezielle AQUA-BeraterIn	47	45
Finanzielle Förderung der TeilnehmerInnen	29	55
Genauere Auswahl und Evaluierung von Betrieben durch das AMS	18	18
Ausschluss von bestimmten Zielgruppen	12	18
Bessere Aufklärung der TeilnehmerInnen über ihre Rechte und Pflichten	11	18

Angaben in Prozent, Kategorie „sehr effektiv", n=17 / 11

Eine bessere Klärung der Interessen und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen erachtet die Hälfte der befragten Kooperationspartner als sehr effektiv. Hierzu wird ein Praktikum als geeignetes Mittel zur Abklärung erwähnt: *„…wenn der Teilnehmer Koch werden will und in der Ausbildung sieht, dass er dann seinen Herd auch putzen muss, dann bricht der Teilnehmer die Ausbildung ab. Da wäre eine "Klärung" im Vorfeld mittels eines Praktikums sinnvoll"*. Kooperationspartner befürworten als weiteren Weg eine bis zu einmonatige Probezeit im Betrieb, *„…die nicht in die Statistik mit eingehen sollte, damit sich die TeilnehmerInnen und der Betrieb besser anschauen können, ob sie zu einander passen"*.

Auch die AMS-Verantwortlichen beurteilen die bessere Klärung der Interessen und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen zu einem Drittel als sehr und zu einem weiteren Drittel als ziemlich geeignet, um die Abbruchquote von AQUA in Zukunft zu senken.

Jene AMS-Verantwortlichen, die eine zusätzliche Klärung der Interessen und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen als nicht weiter effektiv erachten geben an, dass dies ohnehin bereits gut gemacht wird. Schwierigkeiten werden in der Methode des Clearing wahrgenommen: *„…es ist schwierig im Vorhinein festzustellen, ob der/die TeilnehmerIn das AQUA-Programm durchhalten wird, da hilft auch ein Praktikum nicht, erst die Kombination zwischen Schule und Arbeit ist in diesen Fällen die Schwierigkeit, ich weiß nicht, wie man das besser klären sollte."*.

Weit vorne bei den Verbesserungsvorschlägen steht für AMS-Verantwortliche und Kooperationspartner der finanzielle Aspekt. Mehr als die Hälfte der AMS-AbteilungsleiterInnen und fast 30% der Kooperationspartner sehen die Erhöhung der finanziellen Förderung der TeilnehmerInnen als sehr effektiv an, um die Abbruchrate künftig zu senken. Dabei ist zu beachten, dass die Kooperati-

onspartner eine differenzierte Erhöhung als sinnvoll erachten, wenn die Lebensdeckungskosten nicht ausreichend finanziell gesichert sind.

Weiters halten fast die Hälfte der Kooperationspartner und AMS-Verantwortlichen es für sehr effektiv, eine spezielle AQUA-BeraterIn im AMS zu installieren. Erwartet werden davon bessere/mehr Informationen an die TeilnehmerInnen und eine Nachvollziehbarkeit der Bewilligungsverfahren: *„…klare Ansprechpartner beim AMS wären gut, und transparentere Entscheidungskriterien".*

Kooperationspartner, die sich selbst als besonders engagiert beschreiben, sehen eher keinen Bedarf an einem/r eigenen AQUA-BeraterIn. Sie sehen sich als erste Ansprechperson für die TeilnehmerInnen und wählen auch die Betriebe sehr bewusst aus. Einige AMS-AbteilungsleiterInnen melden in Bezug auf spezielle AQUA-BeraterInnen rück: *„…haben wir schon, das funktioniert super, sollten andere auch so machen"* bzw. *„…machen wir eh schon genau so, das haben wir so aufgebaut"*. Zwei Befragte gaben an, dass die spezielle AQUA-Beratung *„…ja der Kooperationspartner machen (sollte), wir kennen den/die TeilnehmerIn nicht so gut".*

Eine genauere Auswahl und Evaluierung von Betrieben durch das AMS sehen die befragten Kooperationspartner als wenig (47%) bis gar nicht (24%) effektiv. Sie begründen dies damit, dass sie selbst oder das AMS bereits eine gute Betriebsauswahl machen *„…hier gibt es keinen Verbesserungsbedarf, das macht das AMS gut. Das AMS warnt auch vor Betrieben, die schon einmal insolvent waren, oder die nicht mehr gezahlt haben".*

Festgestellt wird jedoch eine Verbesserungsmöglichkeit im Umgang mit „schwierigen" Betrieben: *„…"Schwarze Schafe" sollte man einheitlich regeln. Eine Regionalgeschäftsstelle zB hat einen Betrieb freigegeben, die Regionalgeschäftsstelle-Linz hat den aber abgelehnt, weil der Betrieb immer Schwierigkeiten macht. Das AMS sollte diesbezüglich besseren internen Informationsaustausch haben. Gut wäre auch ein Austausch zwischen den Stiftungsträgern (z.B. eine Onlineplattform), dann könnten wir sehen welcher Betrieb schwierig ist oder welche/r TeilnehmerIn von einer Stiftung zur nächsten wandert"*.

Der Großteil der AMS-AbteilungsleiterInnen sieht die Auswahl und Evaluierung der Betriebe nicht im Zuständigkeitsbereich des AMS, sondern der Kooperationspartner: *„…das ist Aufgabe des Kooperationspartners, der macht das sehr gut…"*. Diese Einschätzung entspricht auch der Meinung der AMS-Verantwortlichen, dass der Kontakt zwischen ihnen und den Betrieben sich auf eine Informationspflicht über AQUA im Vorfeld beschränkt.

Neben dem persönlichen Kontakt zu den TeilnehmerInnen wird der Kontakt zu den Betrieben von den Kooperationspartner als wichtige Aufgabe gesehen: *„…manche Betriebe, die zu mir kommen und wollen nur billige Arbeitskräfte. Durch einem Aufklärungsgespräch durch mich findet dann aber ein Umdenken statt…“,* oder: *„…Betriebe sollten die TeilnehmerInnen nicht als vollwertige Arbeitskräfte sehen, es sind Personen, die sich in Ausbildung befinden, Betriebe verlangen selbständiges Arbeiten der TeilnehmerInnen, die dürfen das aber noch gar nicht, da muss ein richtiges Maß gefunden werden…“*.

Diesbezüglich helfen persönliche Kontakte zwischen dem Kooperationspartner und den Betrieben: *„…ein persönliches Gespräch zwischen mir, dem/der TeilnehmerIn und dem Betrieb..., das kommt bei den Betrieben besser an. Ich hab ein schwieriges Klientel…, da interveniere ich dann bereits im Vorfeld bei den entsprechenden Betrieben und wende viel Zeit dafür auf…, dann verstehen die Betriebe die Situation, die auf sie zukommen wird ganz gut, das funktioniert dann gut, da habe ich weniger Abbrüche…“*.

Eine genauere Auswahl und Evaluierung von Kooperationspartnern durch das AMS sieht die Hälfte der befragten AMS-Verantwortlichen als sehr bzw. ziemlich. Jene Befragten, die angaben, dass eine genauere Auswahl und Evaluierung der AQUA Kooperationspartner nicht effektiv sei, begründeten dies mit: *„…machen wir bereits gut“*. Diese AbteilungsleiterInnen sind bei der Kontakthaltung mit den Kooperationspartnern als aktiv einzustufen: *„…Ich reagiere gleich direkt, wenn mir etwas nicht passt, sage ich das eh immer gleich dem Kooperationspartner“*, oder *„…wir streichen Kooperationspartner aus der Liste, wenn die Zusammenarbeit nicht passt… bin mit 95% der Kooperationspartner zufrieden… Das wichtigste ist die Kommunikation mit den Partnern, ich bin immer mit ihnen in Kontakt.“*.

Der Maßnahmenvorschlag: „Ausschluss von bestimmten Zielgruppen (besonders belastete Personen)“ wurde in den Interviews am emotionalsten diskutiert. Jeweils die Hälfte der befragten Kooperationspartner und AMS-Verantwortlichen erachten diesen Vorschlag als gar nicht effektiv, *„…wenn der/die TeilnehmerIn und der Betrieb das wollen, dann ist es auf jeden Fall einen Versuch wert, auch wenn sich letztendlich herausstellt, dass der/die TeilnehmerIn nicht geeignet ist…*“, äußert sich ein/e AMS-AbteilungsleiterIn.

Die befragten Kooperationspartner, die einen Ausschluss von bestimmten Zielgruppen als nicht effektiv erachten, stellen einerseits zur Diskussion, welche Personen ausgeschlossen werden sollten. Andererseits werden aber auch konkrete Gruppen bzw. Fälle genannt, die in der Praxis bereits ausgeschlossen werden: *„…mit dem Verein Neustart (Haftentlassene), da tu ich mir schwer, da übernehme ich keine TeilnehmerInnen mehr…“*, oder: *„…wenn jemand in der Tiefkühllogistik arbeiten möchte, dann muss er deutsch lesen/sprechen können“*.

AMS-Verantwortliche, die eine Effektivität orten, nannten konkrete Beispiele, die zu einem Ausschluss führen sollten: *„…wenn Missbrauch vorliegt (zB die Frau des Unternehmers AQUA ausnützt)…“*, oder *„…bei schulischer Schwäche, bei unzuverlässigen TeilnehmerInnen (ständig Job wechseln, Termine nicht einhalten usw.)“*. Bewusst reflektiert wurde die Schwierigkeit der Einschätzung von TeilnehmerInnen im Vorfeld: Wie erkennt man TeilnehmerInnen, die eine AQUA-Fördermaßnahme aus unterschiedlichen Gründen nicht durchhalten können?

Kooperationspartner argumentieren, dass manche Personengruppen zusätzliche Unterstützung, etwa ein Lern-Coaching oder eine Sozialberatung, brauchen. Als Probleme der TeilnehmerInnen werden schwierige Lebensumstände, eine niedrige Schulbildung, Unzuverlässigkeit, Lernprobleme sowie eine Lernüberforderung durch zu kurze Kurszeiten genannt Aufgrund einer entsprechenden TeilnehmerInnenstruktur werden unterstützende Maßnahmen von einzelnen Stiftungen bereits durchgeführt: *„…ein persönlicher Coach für die TeilnehmerInnen während der Ausbildungszeit, ein Ansprechpartner für die TeilnehmerInnen, bei dem er/sie sich das Herz ausschütten kann (machen wir schon)“*.

Den AMS-Verantwortlichen ist wichtig, dass individuell auf die schulische Vorbildung der TeilnehmerInnen eingegangen wird. Jede/r TeilnehmerIn sollte die Chance auf AQUA erhalten, aber aufgrund des zum Teil schwierigen Klientels sollte auch eine soziale Aspekte umfassende Beratung (im Vorfeld) angedacht werden.

Als Vorschläge für eine Verbesserung der AQUA-Maßnahme in Zukunft wird von den befragten AkteurInnen vor allem mehr Zeit gefordert: *„…die Zielgruppe ist ja eher schwierig, daher wäre eine längere "Eingewöhnungsphase" besser“*, *„…das Drängen auf die duale Ausbildung: Ein Tag in der Woche Schule, sonst im Betrieb, das geht oft nicht, TeilnehmerInnen haben diese Lebensstruktur nicht gelernt. Teilzeitmodelle wären da von Vorteil, auch verpflichtende Lernzeiten und dabei eine Unterstützung (gibt es bei uns in der Stiftung, am Abend, damit es mit den Betriebszeiten vereinbar ist)“,* oder: *„…AQUA ist unflexibel wenn es um Erwachsene in der Lehre geht: gut und schnell geht, sonst ist die Ausbildung in dieser kurzen Zeit nicht möglich, gerade in Berufsschulen haben wir das Problem, dass das nicht genehmigt wird“*.

Zeit wird auf mehreren Ebenen gefordert: Die halbe Lehrzeit ist nicht nur für die TeilnehmerInnen (mit Lernproblemen) schwierig, auch für Betriebe (wenig Arbeits-/Anwesenheitszeit der TeilnehmerInnen im Betrieb) und Kursanbieter ist sie herausfordernd. Eine Wiedereinführung der flexiblen Ausbildungszeit in Form einer Verlängerungsmöglichkeit um bis zu 6 Monate wird von Kooperationspartnern und AMS-Verantwortlichen gleichsam befürwortet.

Mehr als ein Drittel der AMS-AbteilungsleiterInnen stellen von sich aus fest, dass AQUA eine gute Fördermaßnahme darstellt und begründen dies mitunter damit, dass den Betrieben rasch zu Fachkräften verholfen wird und AQUA für die TeilnehmerInnen einen schnellen Ausbildungsweg darstellt.

In Summe wird AQUA als eine gute Fördermaßnahme gesehen – engagierte Kooperationspartner und AMS-Verantwortliche tragen wesentlich zu ihrem Erfolg bei.

5 Zusammenfassende Ergebnisse und Empfehlungen zur Weiterentwicklung von AQUA

Im folgenden Teil werden die wichtigsten Ergebnisse der AQUA-Evaluierung in Bezug auf die Qualifizierungseffekte bei den TeilnehmerInnen, die Zufriedenheit mit AQUA, die Abbruchgründe sowie die Gründe für Nichtübernahmen von AbsolventInnen aus Sicht der befragten AkteurInnen zusammengefasst. Im Anschluss daran finden sich darauf aufbauende Empfehlungen zur Weiterentwicklung von AQUA.

AQUA TeilnehmerInnen: Beschäftigung, Einkommen, berufliche Stellung

Die Vermittlung in AQUA erfolgte nach Angaben der befragten Teilnehmenden in zwei Drittel der Fälle innerhalb der ersten sechs Monate der Erwerbslosigkeit, also nach einer eher kurzen Phase.

Knapp zwei Drittel der befragten AQUA-AbsolventInnen, die angaben, vor AQUA ohne Beschäftigung gewesen zu sein, sind zum Zeitpunkt der Befragung wieder in Beschäftigung. Das restliche Drittel ist, bis auf wenige Befragte, die neuerlich in Aus- oder Weiterbildung sind, erwerbslos. Etwas mehr als zwei Drittel der nunmehr Beschäftigten sind nach Abschluss der Maßnahme vollzeitbeschäftigt, die übrigen unter 35 Stunden.

Jene AQUA-AbsolventInnen, die nach eigenen Angaben vor der Maßnahme nicht arbeitslos waren (berufstätig/ Schule/ Karenz/ Lehre), geben zu mehr als drei Viertel an, derzeit berufstätig zu sein. Weitere 12% dieser Gruppe sind zum Befragungszeitpunkt arbeitslos, 8% in Ausbildung und 2% in Karenz.

Im Vergleich zu den AbsolventInnen ist unter den AbbrecherInnen der Anteil der Personen, die vor und nach AQUA nicht in Beschäftigung waren/sind, insgesamt deutlich höher (zwei Drittel). Die Mehrheit der nicht Beschäftigten – knapp die Hälfte – ist erwerbslos, der Rest befindet sich in Ausbildung (11%), Karenz (4%) oder Pension (3%).

Die betriebliche Situation hat sich für viele Befragte nach AQUA verändert: AbsolventInnen haben zu ca. 40% den Betrieb nach Abschluss der Maßnahme gewechselt. AbbrecherInnen sind fast gänzlich nicht mehr dort tätig, wo sie ihre Ausbildung begonnen haben.

Für 16% jener AQUA-AbsolventInnen, die vor AQUA bereits ein Einkommen hatten, hat sich die Einkommenssituation verbessert. Zwei Drittel verdienen vor und nach AQUA gleich viel; verschlechtert hat sich das Einkommen für 18%. Von den Personen, die vor AQUA kein Einkommen hatten und AQUA

abgeschlossen haben, kann ein knappes Drittel nach der Maßnahme ein Einkommen verbuchen.

Die Veränderung der beruflichen Stellung nach AQUA kann für die zwei Hauptgruppen „einfache Angestellte“ und „ArbeiterInnen“ betrachtet werden: Von den 36 Personen, die vor AQUA einfache Angestellte waren, haben sich nach eigenen Angaben neun Personen zu qualifizierten und fünf Personen zu leitenden Angestellten entwickelt. Neun Personen behielten ihre berufliche Stellung bei, der Rest ist derzeit nicht beschäftigt. 22 Personen gaben an, vor AQUA ArbeiterInnen gewesen zu sein, von diesen haben sich drei Personen zur/zum FacharbeiterIn qualifiziert und eine Person zur/zum ArbeiterIn im öffentlichen Dienst. Weitere vier Personen wurden zu einfachen und zwei Personen zu qualifizierten Angestellten. Sechs ArbeiterInnen behielten ihre berufliche Stellung bei, die übrigen Befragten sind nicht in Beschäftigung. Die Aussagemöglichkeiten zur beruflichen Stellung gestalten sich aufgrund der geringen Fallzahlen beschränkt. Für eine tiefergehende Analyse von Qualifizierungseffekten wäre ein längerfristiges Monitoring von AQUA-AbsolventInnen Voraussetzung.

Zufriedenheit mit AQUA

Unter aktuellen TeilnehmerInnen und AbsolventInnen der AQUA-Maßnahme zeigt sich in allen Bereichen – von der Vermittlungstätigkeit des AMS bis zur theoretischen und praktischen Ausbildung – eine durchgehend hohe Gesamtzufriedenheit. AbbrecherInnen hingegen bewerten alle drei Aspekte von AQUA als deutlich weniger zufriedenstellend.

Am negativsten fällt unter AbbrecherInnen die Bewertung der praktischen Ausbildung aus: Rund die Hälfte war damit wenig oder gar nicht zufrieden. Die theoretische Ausbildung sowie das AMS werden von AbbrecherInnen, die eine Bewertung abgaben, zu je ca. einem Viertel negativ beurteilt. Ergo lösen vordergründig die betrieblichen Rahmenbedingungen im Zuge der praktischen Ausbildung bei AQUA-AbbrecherInnen eine höhere Unzufriedenheit aus – konkret die Ausbildungsbedingungen, der/die AusbildnerIn und die Anerkennung ihres Einsatzes im Betrieb.

Das Feedback der befragten AQUA-Betriebe zur Zusammenarbeit mit dem AMS fällt sehr gut aus, wenngleich rund ein Viertel dazu keine Angabe macht. Dies gilt als Hinweis, dass die Kooperation mit den Betrieben primär bei den AQUA-Partnern liegt. Die Zufriedenheitswerte der Betriebe mit dem AMS bewegen sich bei Ausschluss der fehlenden Werte bei über 90%. Marginal geringer ist die Zufriedenheit bei den Aspekten der Vermittlung von TeilnehmerInnen passend zu ihren Interessen und zu ihrem Ausbildungsniveau. Es

zeigt sich eine steigende Unzufriedenheit mit dem AMS, je größer der Betrieb ist.

In Bezug auf die Kooperationspartner werden die Rahmenbedingungen – Beratung zu AQUA, organisatorische Abwicklung und passende Abstimmung von theoretischer und praktischer Ausbildung – am besten bewertet. Mit der allgemeinen Qualität der theoretischen Ausbildung sind die Unternehmen gleichermaßen zufrieden. Allein die Punkte „Maßnahmen zur Vermeidung von Abbrüchen“ und erneut die Vermittlung der TeilnehmerInnen passend zu ihren Interessen werden im Bereich der Schnittstelle Kooperationspartner als etwas weniger zufriedenstellend bewertet.

Betriebe und Kooperationspartner ergänzen in ihren Rückmeldungen, dass die Dauer von 1,5 Jahren im Bereich der Lehrausbildung insbesondere für lernschwächere TeilnehmerInnen ein Problem darstellt. Gleichermaßen sei es aufgrund der terminlichen Struktur der theoretischen Qualifizierung (z.B. Berufsschule) teils schwierig, diesen Zeitrahmen einzuhalten.

Abbrüche von AQUA

Die Wahrscheinlichkeit, dass TeilnehmerInnen abbrechen, ist zu Beginn von AQUA am höchsten: Mehr als ein Drittel der befragten AbbrecherInnen stieg bereits in den ersten drei Monaten aus.

Auf Basis einer Regressionsanalyse zeigen sich jene Einflussfaktoren, die am stärksten auf die Abbruchswahrscheinlichkeit von AQUA wirken. Als signifikant erweisen sich dabei in der Gruppe der AbbrecherInnen

- betriebliche Faktoren (Wertschätzung des Einsatzes im Betrieb, Einsatz für Hilfstätigkeiten, Zufriedenheit mit den AusbildnerInnen),
- der Zeitaufwand für die theoretische Ausbildung,
- ein nicht ausreichendes Einkommen.

Finanzielle Gründe werden nur selten als „isolierter“ Abbruchgrund genannt, sie treten vielmehr in Kombination mit anderen Gründen auf. In Bezug auf einen zeitlich frühen Abbruch von AQUA erweist sich die Unzufriedenheit mit der organisatorischen Abwicklung der Qualifizierung als signifikanter Faktor. Das Ergebnis kann als Auftrag seitens der TeilnehmerInnen für eine Verbesserung der indviduell angemessen Vermittlung in AQUA gelesen werden; ebenso richtet es sich an die Betriebe in Bezug auf den Umgang mit AQUA-TeilnehmerInnen und an das AQUA-Modell selbst.

Demgegenüber werden Abbruchgründe von den befragten Betrieben vor allem auf Seite der TeilnehmerInnen und dort vorwiegend im Mangel an „Soft Skills“ wie Motivation, Interesse und Zuverlässigkeit verortet. Eine deutliche Rolle

beim Abbruch von AQUA spielen aus Sicht der Betriebe auch die falschen Vorstellungen vom Berufsbild, was in Summe als Anstoß für eine Verbesserung des Clearing in der Vermittlung interpretiert werden kann.

Kooperationspartner und AMS-Verantwortliche bestätigen betriebliche Faktoren (ein schlechtes Betriebsklima), finanzielle Gründe sowie falsche Vorstellungen vom Berufsbild als wichtigste Abbruchursachen. Zusätzlich vermuten AMS-Verantwortliche stark eine Überforderung mit den Anforderungen in der Theorieausbildung seitens der TeilnehmerInnen.

(Nicht-)Übernahmen von AQUA-AbsolventInnen

Fast zwei Drittel der in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden AbsolventInnen sind noch im AQUA-Betrieb tätig (64%). Gründe zu wechseln waren für die restlichen AbsolventInnen zu einem Viertel das schlechte Betriebsklima, gefolgt von finanziellen Gründen, der Auflösung des Ausbildungsverhältnisses durch den Betrieb und dem Wechsel in ein anderes Dienstverhältnis.

Die Übernahmerate von Lehrlingen bei Betrieben, die seit 2010/11 Lehrlinge in AQUA ausbilden, liegt bei 62%. Bei anderen AQUA-Ausbildungsarten beträgt sie im selben Zeitraum nur ein Drittel und fällt damit deutlich geringer aus. Angesichts der Konzipierung von AQUA als Qualifizierung mit gesichertem Einstieg überrascht die niedrige Übernahmerate insbesondere bei TeilnehmerInnen außerhalb der Lehrausbildung und muss in weiterer Folge kritisch bewertet werden.

Für alle Betriebe kann auf Ebene der Korrelation ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Anzahl der via AQUA ausgebildeten Personen und der Häufigkeit der erfolgten Übernahmen festgestellt werden. Das bedeutet: Je mehr Personen ein Betrieb ausgebildet hat – unabhängig davon ob in Lehrausbildung oder anderer Aus- und Weiterbildung – desto häufiger kam es auch zu Übernahmen.

AMS-Verantwortliche und Kooperationspartner nennen als Hauptgrund für Nichtübernahmen wirtschaftliche Gründe des Betriebes. Weitere häufige Gründe werden in einer mangelnden Zufriedenheit des Betriebes mit der Arbeitsleistung und –motivation der TeilnehmerInnen sowie wahrgenommener Unzuverlässigkeit der TeilnehmerInnen gesehen.

Anhand der geäußerten Verbesserungsbedarfe aller befragten AkteurInnen hat SORA Empfehlungen zum AQUA-Modell, zur Kommunikation und Dokumentation im Rahmen der Maßnahme sowie zur zukünftigen Steuerung von AQUA abgeleitet.

Empfehlungen: AQUA-Modell

- Eine ausführlichere Beratung und Information der arbeitssuchenden Personen vor der Vermittlung in AQUA soll ein verbessertes, umfangreiches Clearing von Interessen und Fähigkeiten beinhalten. Auf Basis einer individuellen „Potenzialabschätzung“ kann festgestellt werden, ob AQUA für die betreffende Person geeignet ist und welcher Betrieb für die praktische Ausbildung passend wäre.
- Anhand des vor Beginn der Maßnahme erstellten Interessens- und Fähigkeitenprofils wird eine im Rahmen der Möglichkeiten individuelle Abstimmung der AQUA Dauer auf den/die TeilnehmerIn empfohlen. Je nach Qualifizierungsbedarf und Lernvermögen der AQUA-AnwärterInnen kann AQUA flexibel gefördert werden. Der Schwierigkeit der zu kurzen Zeitspanne insbesondere im Bereich der Lehrausbildung kann so nach Bedarf begegnet werden.
- In Bezug auf die finanzielle Förderung der AQUA-TeilnehmerInnen könnte ein „Qualifizierungsbonus“, der beim Erreichen von Teilzielen der Qualifizierung bzw. am Ende der Qualifizierung ausgeschüttet wird, als Anreiz zum Abschluss dienen. Dieser kann sowohl zur Motivationssteigerung der TeilnehmerInnen als auch zu ihrer besseren finanziellen Absicherung beitragen.

Empfehlungen: AQUA-Kommunikation und Dokumentation

- Angesichts der erhöhten Abbruchwahrscheinlichkeit von AQUA in den ersten 3 bzw. 6 Monaten scheint in diesem Zeitraum ein kontinuierlicher Kontakt der Kooperationspartner zu den Teilnehmenden und den AusbildnerInnen in den Betrieben zentral. Ein intensives Reporting zwischen Kooperationspartnern, Betrieben und TeilnehmerInnen soll bereits mit dem Beginn der Probephase einsetzen. Eine niederschwellige Feedbackmöglichkeit für die TeilnehmerInnen wird empfohlen, z.B. in Form einer fixen Ansprech- und Vertrauensperson beim Kooperationspartner.
- Da die Qualität der praktischen Ausbildung und das Betriebsklima in einigen AQUA-Betrieben problematisiert werden, wird angeraten, von Seiten des AMS Qualitätskriterien für Ausbildungsbetriebe zu definieren. Anhand dieser Kriterien kann die Ausbildungsqualität in den Betrieben in weiterer Folge dokumentiert und gemessen werden.
- Für eine gezielte Weiterentwicklung von AQUA empfiehlt sich eine zeitnahe Evaluierung bei Betrieben und TeilnehmerInnen nach Ablauf bzw. Abbruch der Maßnahme. Die durchgängige Dokumentation der Gründe für die Nicht-Übernahme von AbsolventInnen bzw. die Abbruchgründe von

AQUA – auf Betriebs- und auf TeilnehmerInnenseite – stellen einen besonders wichtigen Erkenntnisgewinn für die zukünftige Steuerung dar. Ein langfristiges Monitoring der AQUA-TeilnehmerInnen würde weiters eine nachhaltige Beobachtung von Qualifizierungseffekten ermöglichen.

- Kooperationspartner äußern den Wunsch nach mehr Information sowohl über mögliche AQUA-Betriebe als auch über Betriebe, mit denen schlechte Erfahrungen gemacht wurden. Diesbezüglich kann ein (teilweiser) Zugang von Kooperationspartnern zu den im Zuge von Evaluation und Dokumentation gesammelten Daten angeregt werden. Eine bedürfnisgerechte AQUA-Datenbank kann für alle beteiligten AkteurInnen von Nutzen sein.

Empfehlungen: AQUA-Steuerung

- Die empfohlene flexiblere Abstimmung von AQUA auf die TeilnehmerInnen kann als Bestandteil einer allgemein gezielteren Maßnahmensteuerung verstanden werden. Dem derzeit sehr breit und offen formulierten AQUA-Konzept würde eine differenziertere Gestaltung und Schärfung in Bezug auf bestimmte Zielgruppen zu mehr Treffsicherheit verhelfen. Die den Kooperationspartnern teils unklare „arbeitsmarktpolitisch sinnvolle“ Ausrichtung von AQUA könnte im Rahmen verschiedener „Schienen“ Gestalt annehmen, die einzelne Geschäftsziele des AMS schwerpunktmäßig abdecken.
- Im AMS könnte die Schaffung eines/einer zentralen AQUA-Verantwortlichen als Anlaufstelle für Kooperationspartner helfen, Unklarheiten zur Erstellung des Bildungsplans zu klären und das Bewilligungsverfahren zu vereinheitlichen. Der/die AQUA-Verantwortliche sollte auch die Hoheit über den Prozess der Dokumentation und Aufbereitung der Daten tragen, die in Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Maßnahme einfließen (etwa die vorgeschlagene Datenbank).
- Auch im Bereich der direkten Vermittlung (AMS-BeraterInnen mit KundInnenkontakt) würde eine Spezialisierung von einzelnen BeraterInnen auf AQUA als Ansprechperson für Arbeitssuchende, Betriebe und Kooperationspartner helfen, Informationen und Expertise zu AQUA besser zu bündeln.
- Ein vom AMS koordinierter Erfahrungsaustausch zwischen AMS, Kooperationspartnern und nach Bedarf auch Betrieben kann den Rahmen bieten für Berichte über Beispiele guter Praxis von AQUA und eignet sich weiters zur Dissemination der vorliegenden Evaluierungsergebnisse an die beteiligten AkteurInnen.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Art der AQUA-Ausbildung 6
Tabelle 2: Aufmerksam gemacht auf AQUA durch… 7
Tabelle 3: Dauer der Arbeitslosigkeit vor AQUA 8
Tabelle 4: Beschäftigungsstatus von AbsolventInnen nach AQUA 9
Tabelle 5: Beschäftigungsstatus von AbbrecherInnen nach AQUA 9
Tabelle 6: Veränderung Nettomonatseinkommen (AbsolventInnen) 10
Tabelle 7: Veränderung der beruflichen Stellung nach AQUA 10
Tabelle 8: Zustimmung zur Aussage „Durch die Teilnahme an AQUA habe ich neue berufliche Möglichkeiten erhalten“ 11
Tabelle 9: Wie lange waren Sie ca. im Förderprogramm AQUA bevor Sie es abgebrochen haben? – AbbrecherInnen 23
Tabelle 10: Gründe für den Abbruch (AbbrecherInnen, Lehrlinge) 25
Tabelle 11: Gründe für den Betriebswechsel nach AQUA 26
Tabelle 12: Betriebe nach Branchen 27
Tabelle 13: Betriebsgrößen 28
Tabelle 14: Betriebe nach Art der Ausbildung 28
Tabelle 15: Anzahl der AQUA-Lehrlinge in Betrieben, die nur Lehrlinge ausbilden 28
Tabelle 16: Anzahl der AQUA-TeilnehmerInnen in Betrieben mit ausschließlich anderen Aus- und Weiterbildungen 29
Tabelle 17: Anzahl der Lehrlinge und AQUA-TeilnehmerInnen in Betrieben mit Lehr- und anderen Aus- und Weiterbildungen 29
Tabelle 18: Abbrüche durch den Betrieb nach Betriebsgröße 33
Tabelle 19: Übernahme von Lehrlingen und anderen TeilnehmerInnen nach AQUA35
Tabelle 20: Korrelation zwischen der Anzahl der AQUA-Ausbildungen und der Übernahmen von Lehrlingen/ anderen TeilnehmerInnen durch die Betriebe 36
Tabelle 21: Übernahmen von Lehrlingen nach Anzahl der ausgebildeten Lehrlinge (2010/11) 37
Tabelle 22: Übernahmen von Personen in anderen Aus- und Weiterbildungen nach Anzahl der ausgebildeten Personen (2010/11) 37
Tabelle 23: Verbesserungsvorschläge der AMS-Verantwortlichen in Bezug auf die Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern 47
Tabelle 24: Gesamtzufriedenheit Zusammenarbeit mit den Betrieben 48
Tabelle 25: Verbesserungsvorschläge für die Zusammenarbeit mit den Betrieben 50
Tabelle 26: Gründe warum TeilnehmerInnen nach AQUA nicht vom Betrieb übernommen werden 51
Tabelle 27: Gründe warum TeilnehmerInnen AQUA abbrechen 52
Tabelle 28: Verbesserungsvorschläge für AQUA 54

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zufriedenheit mit den folgenden Bereichen Ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit – AbsolventInnen 11
Abbildung 2: Zufriedenheit mit der Beratung durch das AMS im Zuge von AQUA insgesamt (nach Gruppen) 13
Abbildung 3: Zufriedenheit mit dem AMS bei folgenden Dingen (Top-Box nach TeilnehmerInnengruppen) 14
Abbildung 4: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung durch den Weiterbildungsanbieter insgesamt (nach Gruppen) 15
Abbildung 5: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung durch den Weiterbildungsanbieter (Top-Box nach Gruppen) 16
Abbildung 6: Zustimmung in Bezug auf die theoretische Ausbildung –aktuelle TeilnehmerInnen 17
Abbildung 7: Zufriedenheit mit der praktischen Ausbildung insgesamt (nach Gruppen) 18
Abbildung 8: Zufriedenheit in der praktischen Ausbildung mit den folgenden Dingen (Top-Box nach Gruppen) 19
Abbildung 9: Kommt es während Ihrer praktischen Ausbildung oft, gelegentlich, selten oder nie vor, dass Sie...? – aktuelle TN 20
Abbildung 10: Stimmen Sie folgenden Aussagen sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zu? – aktuelle TeilnehmerInnen 21
Abbildung 11: Stimmen Sie folgenden Aussagen sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zu? – AbsolventInnen 22
Abbildung 12: Stimmen Sie folgenden Aussagen sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zu? – AbbrecherInnen 23
Abbildung 13: Waren folgende Gründe für Ihren Abbruch sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht ausschlaggebend? – AbbrecherInnen 24
Abbildung 14: Sind Sie alles in allem sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden mit AQUA? 30
Abbildung 15: Zusammenarbeit mit dem AMS im Zuge von AQUA 31
Abbildung 16: Zufriedenheit mit den AQUA-Kooperationspartnern des AMS (AQUA-Träger/Stiftungsträger) 32
Abbildung 17: Abbrüche seit Beginn der Kooperation mit dem AMS 33
Abbildung 18: Gründe für den Abbruch einer Ausbildung im Rahmen von AQUA (Betriebe mit Abbrüchen) 34
Abbildung 19: "Ich halte AQUA für ein geeignetes Angebot, um den Fachkräftemangel in Oberösterreich zu reduzieren" 38
Abbildung 20: Verbesserungsvorschläge um die Abbruchquote von AQUA in Zukunft zu senken 39

Anhang

Schwankungsbreite von Anteilen

N 3.100

Berechnung: 1,96*WURZEL(p(100-p)/n)*WURZEL((N-n)/(N-1))

	Anteil						max
	98	95	90	80	70	60	50
n	2	5	10	20	30	40	50
20	6,1	9,5	13,1	17,5	20,0	21,4	21,8
20	6,1	9,5	13,1	17,5	20,0	21,4	21,8
25	5,5	8,5	11,7	15,6	17,9	19,1	19,5
35	4,6	7,2	9,9	13,2	15,1	16,1	16,5
40	4,3	6,7	9,2	12,3	14,1	15,1	15,4
45	4,1	6,3	8,7	11,6	13,3	14,2	14,5
50	3,8	6,0	8,2	11,0	12,6	13,5	13,7
70	3,2	5,0	6,9	9,3	10,6	11,3	11,6
80	3,0	4,7	6,5	8,7	9,9	10,6	10,8
100	2,7	4,2	5,8	7,7	8,8	9,4	9,6
150	2,2	3,4	4,7	6,2	7,2	7,6	7,8
200	1,9	2,9	4,0	5,4	6,1	6,6	6,7
250	1,7	2,6	3,6	4,8	5,4	5,8	5,9
300	1,5	2,3	3,2	4,3	4,9	5,3	5,4

FRAGEBOGEN AQUA TeilnehmerInnen, Evaluierung AQUA

[Zielpopulation:]
300 TeilnehmerInnen
je 100 Aktuelle/ Abgeschlossene/AbrecherInnen

Interviewernummer: | | | |

Nummer laut Adressenliste: | | | | | |

Guten Tag, mein Name ist ... von SORA. Wir führen derzeit eine Umfrage zum AMS-Förderprogramm AQUA – also dem Angebot der arbeitsplatznahen Qualifizierung - durch und möchten Sie als Teilnehmer/Teilnehmerin dieses Weiterbildungsangebots zu Ihren Erfahrungen befragen. Alle Angaben sind selbstverständlich vertraulich und werden nicht weitergegeben.

Interviewer: Es kann sein, dass den Befragten der Name „AQUA" nicht geläufig ist – dann bitte spezifizieren: „Ihnen wurde von Seiten des AMS eine Weiterbildung angeboten, bei der sie sowohl eine theoretische als auch eine praktische Ausbildung absolvieren können/konnten. Sie haben mit dem AMS deshalb einen Bildungsplan festgelegt, auf dessen Basis Ihre weitere Ausbildung erfolgt und den Sie unterschrieben haben."

FRAGE 1
Könnten Sie mir bitte sagen, ob Sie an AQUA noch teilnehmen, ob Sie diese bereits abgeschlossen haben oder ob Sie diese vorzeitig abgebrochen haben? **(ZUORDNEN, 1 NENNUNG)**

Nimmt noch teil 1
Abgeschlossen..... 2
Abgebrochen..... 3

FRAGE 2
Wer hat Sie auf dieses Angebot AQUA aufmerksam gemacht? **(VORLESEN, NUR EINE NENNUNG)**

AMS…… 1
AQUA-Stiftungen/ Stiftungsträger (Einrichtungen, die mit AMS zusammenarbeiten)…… 2
Unternehmen/ zukünftiger Arbeitgeber……...3
Sonstige……...4

FRAGE 3
Was haben Sie unmittelbar vor der Teilnahme an AQUA gemacht? **(NUR EINE NENNUNG)**

Arbeitslos ..... 1 → Frage 4
Schule ..... 2 → Frage 10 oder 21
Karenz..... 3 → Frage 5
Lehre ..... 4 → Frage 10 oder 21
Berufstätig ..... 5 → Frage 6
Sonstiges ..... 6 → Frage 5
Weiß nicht, k.A. ..... 7 → Frage 5

FRAGE 4 (WENN F3=1)
Wie lange waren Sie davor ca. arbeitslos? **(ZUORDNEN, NUR EINE NENNUNG)**

Weniger als einen Monat 1
1 bis <3 Monate 2
3 bis <6 Monate 3
6 bis <9 Monate 4

9 bis <12 Monate 5
12 Monate und länger 6

FRAGE 5 (WENN F3=1,3,6,7)
Waren Sie davor berufstätig?

Ja .....1 → Frage 6
Nein.....2 → Frage 10 oder 21

FRAGE 6 (WENN F5=1)
Wie viele Stunden pro Woche waren Sie vor der Teilnahme an AQUA durchschnittlich beschäftigt?

☐ Stunden

FRAGE 7
Welche Stellung hatten Sie in Ihrem Beruf vor der Teilnahme an AQUA? **(ZUORDNEN, NICHT VORLESEN, GEGEBENENFALLS NACHFRAGEN ZUR GENAUEN EINSTUFUNG)**

Selbstständig 1
Freie/r Dienstvertrag 2

Einfache/r Angestellte/r.....3
Qualifizierte/r Angestellte/r.....4
Leitende/r Angestellte/r 5

Nicht leitende/r Beamte/r – öffentliche Bedienstete/r 6
Leitende/r Beamte/r – öffentliche Bedienstete/r 7

Landwirt/in.....8

ArbeiterIn 9
FacharbeiterIn.....10
Meister/VorarbeiterIn 11
ArbeiterIn im öffentlichen Dienst.....12

FRAGE 8
Waren Sie in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt? **(ZUORDNEN, NUR EINE NENNUNG)**

Befristet.....1
Unbefristet.....2

FRAGE 9
Wie hoch war Ihr damaliges persönliches Nettomonatseinkommen? Sie müssen mir nicht das genaue Einkommen sagen, eine ungefähre Angabe reicht mir. **(INTERVIEWER: ZUORDNEN, GGF. ZUR GENAUEN EINSTUFUNG NACHFRAGEN)**

Unter 350€..... 1
351 – 700€.....2
701-1000€..... 3
1001-1500€..... 4
1501-2000€..... 5
2001-2500€-..... 6
2501-3000€..... 7
3001-3500€..... 8
3501- 5000€..... 9
über 5000€..... 10

weiß nicht..... 11
keine Angabe..... 12

AKTUELLE TEILNEHMER/INNEN

[Wenn Frage 1 = 1]

FRAGE 10
Im Rahmen von AQUA ist es möglich eine berufliche Weiterbildung, eine Ausbildung mit oder ohne Lehrabschluss oder eine schulische Ausbildung zu absolvieren. Welche dieser Möglichkeit trifft auf Sie zu? **(NICHT VORLESEN, ZUORDNEN)**

berufliche Weiterbildung 1
Ausbildung mit Lehrabschluss..... 2
Ausbildung ohne Lehrabschluss 3
Schulische Ausbildung 4
Weiß nicht..... 5

FRAGE 11
Wann werden Sie AQUA abgeschlossen haben? **(ZUORDNEN)**

In weniger als einem Jahr..... 1
In ein bis zwei Jahren 2
In mehr als zwei Jahren..... 3

FRAGE 12
Sind Sie mit der Beratung *durch das AMS* im Zuge von AQUA insgesamt sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden?

sehr	ziemlich	wenig	gar nicht
1	2	3	4

FRAGE 13
Sind Sie mit dem AMS bei den folgenden Dingen sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden? **(RANDOMISIEREN)**

		sehr	ziemlich	wenig	gar nicht
a)	Allgemeine Information über AQUA	1	2	3	4
b)	Vermittlung von AQUA passend zu Ihren Interessen	1	2	3	4
c)	Vermittlung von AQUA passend zu Ihren Vorkenntnissen	1	2	3	4
d)	organisatorische Abwicklung	1	2	3	4
e)	Passende theoretische Ausbildung zur praktischen Tätigkeit	1	2	3	4
f)	Aufklärung über die Rechte und Pflichten im Vorfeld	1	2	3	4

FRAGE 14
Sind Sie mit der theoretischen Ausbildung durch den Weiterbildungsanbieter im Zuge von AQUA insgesamt sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden?

sehr	ziemlich	wenig	gar nicht
1	2	3	4

FRAGE 15
In Bezug auf die theoretische Ausbildung durch den Weiterbildungsanbieter, sind Sie sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden mit folgenden Punkten? **(RANDOMISIEREN)**

		sehr	ziemlich	wenig	gar nicht
a)	allgemeine Qualität der theoretischen Ausbildung/Schulung	1	2	3	4
b)	Zeitaufwand für die theoretische Ausbildung	1	2	3	4
c)	fachliches Wissen der Lehrenden	1	2	3	4
d)	Brauchbarkeit des Gelernten für Ihren Beruf	1	2	3	4
e)	Vereinbarkeit der Schulungen mit der betrieblichen Ausbildung	1	2	3	4
f)	Wissensvermittlung durch die Lehrenden	1	2	3	4

FRAGE 16
In Bezug auf die theoretische Ausbildung, stimmen Sie folgenden Aussagen sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zu?
(RANDOMISIEREN)

	Stimme sehr zu	stimme ziem-lich zu	stimme wenig zu	stimme gar nicht zu
1) Das Lernen macht mir Freude.	1	2	3	4
2) Die Vortragenden verstehen es, komplizierte Dinge gut zu erklären.	1	2	3	4
3) Ich fühle mich durch die gestellten Anforderungen über-fordert.	1	2	3	4
4) Die Lehrenden gehen auf meine Fragen ein.	1	2	3	4

FRAGE 17
Sind Sie mit Ihrer derzeitigen praktischen Ausbildung im Betrieb insgesamt sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden?

sehr	ziemlich	wenig	gar nicht
1	2	3	4

FRAGE 18
Sind Sie sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden mit den folgenden Dingen in ihrer praktischen Ausbildung? **(RANDOMISIEREN)**

	sehr zufrieden	ziemlich zufrieden	wenig zufrieden	gar nicht zufrie-den
1) mit den Ausbildungszeiten im Betrieb	1	2	3	4
2) mit den Ausbildungsbedingungen	1	2	3	4
3) mit der Beziehung zu den anderen Beschäftigten	1	2	3	4

4) mit der Anerkennung Ihres Einsatzes im Betrieb	1	2	3	4
5) mit Ihrem Ausbildner/ Ihrer Ausbildnerin im Betrieb	1	2	3	4
6) mit dem Zeitaufwand für die praktische Ausbildung	1	2	3	4

FRAGE 19
Kommt es während Ihrer praktischen Ausbildung immer, oft, gelegentlich, selten oder nie vor, dass Sie...?
(RANDOMISIEREN)

	oft	gelegentlich	selten	nie
1) Ihr Wissen und Können voll einsetzen können	1	2	3	4
2) unter starken Belastungen leiden, z.B. Zeitdruck oder körperliche Anstrengungen	1	2	3	4
3) Ihre Meinung einbringen können	1	2	3	4
4) Hilfsarbeiten verrichten müssen	1	2	3	4

FRAGE 20
Stimmen Sie folgenden Aussagen sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zu? **(RANDOMISIEREN)**

		sehr	ziemlich	wenig	gar nicht
a)	Durch die Teilnahme an AQUA habe ich neue berufliche Möglichkeiten erhalten	1	2	3	4
b)	Die zeitliche Belastung durch die Qualifizierung ist zu hoch	1	2	3	4
c)	Ich würde später eigentlich gerne eine andere berufliche Tätigkeit ausüben	1	2	3	4
d)	Ich fühle mich in der Ausbildung unterfordert	1	2	3	4
e)	Ich kann mir vorstellen auch in fünf Jahren in diesem Beruf zu arbeiten	1	2	3	4
f)	Durch die Teilnahme an AQUA erwarte ich in Zukunft ein höheres Einkommen	1	2	3	4
g)	Die derzeitigen finanziellen Unterstützungen reichen nicht aus (ALG, AMS Beihilfen, sonstige Zuschüsse)	1	2	3	4
h)	Die Weiterbildung im Zuge von AQUA entspricht auch meinen Interessen	1	2	3	4
i)	Ich möchte die Ausbildung auf alle Fälle abschließen.	1	2	3	4

➔ **WEITER MIT FRAGE 40**

ABSOLVENT/INNEN & ABBRECHER/INNEN

[Wenn Frage 1 = 2 oder 3]

FRAGE 21
Im Rahmen von AQUA war es möglich eine berufliche Weiterbildung, eine Ausbildung mit oder ohne Lehrabschluss oder eine schulische Ausbildung zu absolvieren. Welche dieser Möglichkeit traf für Ihre Teilnahme an AQUA zu?

Berufliche Weiterbildung..... 1
Ausbildung mit Lehrabschluss..... 2
Ausbildung ohne Lehrabschluss 3
Schulische Ausbildung 4
Weiß nicht..... 5

FRAGE 22
Waren Sie mit der Beratung *durch das AMS* im Zuge von AQUA insgesamt sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden?

sehr	ziemlich	wenig	gar nicht
1	2	3	4

FRAGE 23
Waren Sie *mit dem AMS* bei den folgenden Dingen sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden?
(RANDOMISIEREN)

		Sehr	Ziemlich	Wenig	Gar nicht
a)	Allgemeine Information über AQUA	1	2	3	4
b)	Vermittlung von AQUA passend zu Ihren Interessen	1	2	3	4
c)	Vermittlung von AQUA passend zu Ihren Vorkenntnissen	1	2	3	4
d)	Laufende Beratung und Unterstützung während AQUA	1	2	3	4
e)	Organisatorische Abwicklung	1	2	3	4
f)	Passende theoretische Ausbildung zur praktischen Tätigkeit	1	2	3	4
g)	Aufklärung über die Rechte und Pflichten im Vorfeld	1	2	3	4

FRAGE 24
Waren Sie mit der theoretischen Ausbildung durch den Weiterbildungsanbieter im Zuge von AQUA insgesamt sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden?

sehr	ziemlich	wenig	gar nicht
1	2	3	4

FRAGE 25
In Bezug auf die theoretische Ausbildung durch den Weiterbildungsanbieter, waren Sie sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden mit folgenden Punkten?

		sehr	ziemlich	wenig	gar nicht
a)	allgemeine Qualität der theoretischen Ausbildung/Schulungen	1	2	3	4

b)	Zeitaufwand für die theoretische Ausbildung	1	2	3	4
c)	fachliches Wissen der Lehrenden	1	2	3	4
d)	Brauchbarkeit des Gelernten für Ihren Beruf	1	2	3	4
e)	Vereinbarkeit der Schulungen mit der betrieblichen Ausbildung	1	2	3	4
f)	Wissensvermittlung durch die Lehrenden	1	2	3	4

FRAGE 26
Waren Sie mit Ihrer praktischen Ausbildung im Betrieb insgesamt sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden?

sehr	ziemlich	wenig	gar nicht
1	2	3	4

FRAGE 27
Waren Sie sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden mit den folgenden Dingen in Ihrer praktischen Ausbildung? **(RANDOMISIEREN)**

	sehr zufrieden	ziemlich zufrieden	wenig zufrieden	gar nicht zufrieden
1) mit den Ausbildungszeiten im Betrieb	1	2	3	4
2) mit den Ausbildungsbedingungen	1	2	3	4
3) mit der Beziehung zu den Beschäftigten	1	2	3	4
4) mit der Anerkennung Ihres Einsatzes im Betrieb	1	2	3	4
5) mit Ihrem Ausbildner/ Ihrer Ausbildnerin im Betrieb	1	2	3	4

FRAGE 28
Stimmen Sie folgenden Aussagen sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zu?

		sehr	ziemlich	wenig	gar nicht
a)	Durch die Teilnahme an AQUA habe ich neue berufliche Möglichkeiten erhalten	1	2	3	4
b)	Die zeitliche Belastung durch die Weiterbildung war zu hoch	1	2	3	4
c)	Ich wollte eigentlich gerne einen anderen Beruf ausüben	1	2	3	4
d)	Ich fühlte mich in meiner Tätigkeit unterfordert	1	2	3	4

e)	Die Beratung durch das AMS hat mir geholfen	1	2	3	4
f)	Mein damaliges finanzielles Einkommen reichte nicht aus	1	2	3	4
g)	Die Weiterbildung im Zuge von AQUA entsprach auch meinen Interessen	1	2	3	4
h)	Im Betrieb wurde ich hauptsächlich für Hilfstätigkeiten eingesetzt	1	2	3	4
i)	Meine Tätigkeiten entsprachen nicht dem, was ich erwartet habe	1	2	3	4
j)	Ich habe schon bald gewusst, dass ich die Ausbildung nicht fertig machen werde	1	2	3	4

FRAGE 29
Was ist ihre derzeitige Tätigkeit? Sind Sie…**(VORLESEN)**
Berufstätig bis inklusive 35 Stunden…… ..... ….. 1
Berufstätig über 35 Stunden..... 2
In Pension..... 3
In Karenz 4
In Ausbildung..... 5
Arbeitslos..... 6

➔ ***alle nicht Berufstätigen (F29 = 3-6) und Abbrecher (F1=3) auf F37***
➔ ***alle nicht Berufstätigen (F29 = 3-6) und Abgeschlossen (F1=2) auf F40***

FRAGE 30 (WENN F29 =1,2)
Sind Sie derzeit noch in dem Betrieb beschäftigt in dem Sie ihre Ausbildung im Rahmen von AQUA absolviert haben

Ja 1
Nein 2

FRAGE 31 (WENN F30=2)
Aus welchem Grund sind Sie nicht mehr in dem Betrieb tätig? **(Zuordnen, nicht vorlesen, Mehrfachnennung, nachfragen)**

schlechtes Betriebsklima…… ..... ….. 1
hohe Arbeitsbelastung im Betrieb..... 2
Einsatz war nur für Hilfstätigkeiten 3
fehlende praktische Qualifizierung der TeilnehmerInnen im Betrieb..... 4
Auflösung des Ausbildungsverhältnisses durch den Betrieb 5
Wechsel in ein anderes Dienstverhältnis 6
Fehlen von Interesse und Motivation für die Tätigkeit..... 7
falsche Vorstellungen vom Berufsbild 8
Überforderung mit den Anforderungen in der Theorieausbildung..... 9
Überforderung mit den Anforderungen in der praktischen Ausbildung 10
Probleme mit der sprachlichen Verständigung..... 11
finanzielle Gründe (Deckung des Lebensunterhalts zu gering) 12
gesundheitliche Einschränkungen..... 13
familiäre Gründe (z.B. Familiengründung, Pflege) 14
fehlende Beratung von Seiten des AMS 15
mangelnde Qualität der theoretischen Ausbildung..... 16
falsche Erwartungen an die Tätigkeit 17
Sonstige Gründe **(NOTIEREN)**..... 18
keine Angabe..... 19

FRAGE 32 (WENN F29 =1,2)
Sind Sie sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden mit den folgenden Bereichen in Ihrer beruflichen Tätigkeit?

		Sehr	Ziemlich	Wenig	Gar nicht
a)	mit Ihrer beruflichen Tätigkeit allgemein	1	2	3	4
b)	Mit den Aufstieg und Entwicklungsmöglichkeiten	1	2	3	4
c)	Mit den Arbeitsbedingungen	1	2	3	4
d)	Mit dem Einkommen	1	2	3	4
e)	Mit der Arbeitsplatzsicherheit	1	2	3	4

FRAGE 33 (WENN F29 =1,2)
Wie viele Stunden beträgt Ihre vorgesehene, vertraglich vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit?
(NICHT VORLESEN)

1 bis 10 Stunden..... 1
11 bis 15 Stunden..... 2
16 bis 20 Stunden..... 3
21 bis 25 Stunden..... 4
25 bis 30 Stunden..... 5
31 bis 35 Stunden..... 6
36 bis 40 Stunden..... 7
kann ich nicht sagen, weiß nicht/keine Angabe..... 8

FRAGE 34 (WENN F29 =1,2)
Welche Stellung haben Sie derzeit in Ihren Betrieb?

Selbstständig 1
Freie/r Dienstvertrag 2

Einfache/r Angestellte/r.....3
Qualifizierte/r Angestellte/r.....4
Leitende/r Angestellte/r.....5

Nicht leitende/r Beamte/r – öffentliche Bedienstete/r 6
Leitende/r Beamte/r – öffentliche Bedienstete/r 7

Landwirt/in.....8

ArbeiterIn 9
FacharbeiterIn.....10
Meister/VorarbeiterIn 11
ArbeiterIn im öffentlichen Dienst.....12

FRAGE 35 (WENN F29 =1,2)
Sind Sie in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftig?

Befristet.....1
Unbefristet.....2

FRAGE 36 (WENN F29 =1,2)
In welche der folgenden Kategorien fällt zur Zeit Ihr persönliches Nettomonatseinkommen?

Unter 350€..... 1
351 – 700€.....2
701-1000€..... 3
1001-1500€..... 4
1501-2000€..... 5
2001-2500€-..... 6

2501-3000€..... 7
3001-3500€..... 8
3501- 5000€..... 9
über 5000€..... 10
weiß nicht..... 11
keine Angabe..... 12

Zusatz: ABBRECHER/INNEN

[Nur wenn Frage 1 = 3]

FRAGE 37

Wie lange waren Sie ca. im Förderprogramm AQUA bevor Sie es abgebrochen haben? **(VORLESEN BIS TEILNEHMERiN ZUSTIMMT)**

Unter 3 Monaten	1
3 bis unter 6 Monate	2
6 bis unter 9 Monate	3
9 bis unter 12 Monate	4
12 bis unter 18 Monate	5
18 bis unter 24 Monate	6
24 Monate oder länger	7

FRAGE 38

Was waren die Gründe für den Abbruch? **(ZUORDNEN, NICHT VORLESEN, MEHRFACHNENNUNG, NACHFRAGEN)**

schlechtes Betriebsklima……	1
hohe Arbeitsbelastung durch den Betrieb	2
Einsatz der Teilnehmenden für Hilfstätigkeiten	3
fehlende praktische Qualifizierung der TeilnehmerInnen im Betrieb	4
Auflösung des Ausbildungsverhältnisses durch den Betrieb	5
Wechsel in ein Dienstverhältnis im selben Betrieb	6
Wechsel in ein anderes Dienstverhältnis	7
Fehlen von Interesse und Motivation für die Tätigkeit	8
falsche Vorstellungen vom Berufsbild	9
Überforderung mit den Anforderungen in der Theorieausbildung	10
Überforderung mit den Anforderungen in der praktischen Ausbildung	11
Probleme mit der sprachlichen Verständigung	12
finanzielle Gründe (Deckung des Lebensunterhalts zu gering)	13
gesundheitliche Einschränkungen	14
familiäre Gründe (z.B. Familiengründung, Pflege)	15
geringe Anpassung von AQUA an Interessen der Teilnehmer/in durch AMS	16
fehlende Beratung von TeilnehmerInnen durch AMS vor Vermittlung in AQUA	17
unzureichende Vorbereitung der TeilnehmerInnen von Seiten des AMS	18
unzureichende Vorbereitung der Betriebe von Seiten des AMS	19
Sonstige Gründe	20
keine Angabe	21

FRAGE 39

Waren die folgenden Gründe für Ihren Abbruch sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht ausschlaggebend? **(DURCHFRAGEN; RANDOMISIEREN)**

	Sehr	Ziemlich	Wenig	Gar nicht
Familiäre Gründe	1	2	3	4

Finanzielle Gründe	1	2	3	4
Zu hohe Anforderungen in der theoretischen Ausbildung	1	2	3	4
Zu hohe Anforderungen in der praktischen Ausbildung	1	2	3	4
Gesundheitliche Gründe	1	2	3	4
Probleme im Ausbildungsbetrieb	1	2	3	4
Falsche Vorstellungen an die berufliche Tätigkeit	1	2	3	4
Zu hohe Arbeitsbelastung	1	2	3	4
Geringes Interesse an der Ausbildung	1	2	3	4

Statistik

FRAGE 40
A) In welchem Land sind Sie geboren?
B) In welchem Land wurde Ihr Vater geboren?
C) In welchem Land wurde Ihre Mutter geboren?

	A)	B)	C)
Österreich	1	1	1
Türkei	2	2	2
Deutschland	3	3	3
Tschechien	4	4	4
Slowakei	5	5	5
Ungarn	6	6	6
Serbien-Montenegro	7	7	7
Bosnien-Herzegowina	8	8	8
Kroatien	9	9	9
Polen	10	10	10
Slowenien	11	11	11
Mazedonien	12	12	12
Sonstige	13	13	13

FRAGE 41
Wie viele Personen – Sie eingeschlossen – leben in Ihrem Haushalt? (NUR EINE NENNUNG)

Eine 1
Zwei 2
Drei 3
Vier oder mehr 4

FRAGE 42 (WENN F41>1)
Wie viele davon sind Kinder unter 15 Jahren? (NUR EINE NENNUNG)

Eins 1
Zwei 2
Drei 3
Vier oder mehr 4
Keines 5

FRAGE 43
Welche höchste abgeschlossene Schulbildung haben Sie? (NUR EINE NENNUNG)

Pflichtschule 1
Pflichtschule mit Lehre 2
Fachschule ohne Matura 3
AHS Matura 5
BHS Matura 6
Universität ohne Abschluss 7
Universität/FH/Akademie 8

FRAGE 44
Alter

Alter in Jahren | | |

FRAGE 45
GESCHLECHT (EINSTUFEN)
männlich 1
weiblich 2

Vielen Dank für das Interview!

Ende.

FRAGEBOGEN AQUA Unternehmen, Evaluierung AQUA

[Zielpopulation:] *200 Unternehmen*

Interviewernummer: | | | |

Nummer laut Adressenliste: | | | | | |

Guten Tag, mein Name ist ... von SORA. Wir führen derzeit eine Umfrage zum AMS-Förderprogramm AQUA durch und möchten Sie als VertreterIn eines Unternehmens, das dieses Förderprogramm in Anspruch genommen hat, zu Ihren Erfahrungen befragen. Alle Angaben sind natürlich anonym und werden nur in aggregierter Form im Zuge des Abschlussberichts zusammenfassend dargestellt.

Interviewer: Es kann sein, dass den Befragten der Name „AQUA" nicht geläufig ist – dann bitte spezifizieren: „Sie haben mit dem AMS und einem Weiterbildungsanbieter oder einer Arbeitsstiftung bei einer Qualifizierung kooperiert, bei der Personen sowohl eine theoretische als auch eine praktische Ausbildung bekommen. Dieses Angebot nennt sich AQUA, also >arbeitsplatznahe Qualifizierung<."

FRAGE 1
Wie viele Beschäftigte hat Ihr Betrieb?
(NICHT VORLESEN, ZUORDNEN)

	Beschäftigte
1 – 4	1
5 - 19	2
20 – 99	3
100 – 499	4
500 und mehr	5

FRAGE 2
In welcher Branche ist Ihr Betrieb angesiedelt?
(NICHT VORLESEN, ZUORDNEN)

Industrie und Produktion 1
Handwerk (KMU in Branchen Holz (Tischlerei), Metall (Schlosser, Spengler), Elektro, Bau etc.) 2
Tourismus und Freizeitwirtschaft.....3
Umwelt, Landwirtschaft 4
Handel 5
Büro und Verwaltung, Bank und Versicherung 6
Medizin, Pflege und Gesundheit 7
Kommunikation, Werbung, Medien 8
Bildung und Erziehung 9
Elektrotechnik und Informationstechnologie..... 10
Verkehr und Transport..... 11

FRAGE 3
Seit welchem Jahr bilden Sie in Ihrem Betrieb Personen im Rahmen von AQUA aus?

Seit 2010..... 1
Seit 2011..... 2
Seit 2012..... 3
Seit 2013..... 4

FRAGE 4
a: Wie viele Personen hat Ihr Betrieb seitdem insgesamt im Zuge von AQUA ausgebildet?
b: Von diesen, wie viele Personen waren oder sind in einer Lehrausbildung?
c: Von diesen, wie viele Personen sind in einer anderen beruflichen Weiterbildung (*nicht Lehre*)?
d: Wie viele Personen haben insgesamt die Ausbildung vor dem Ende von AQUA abgebrochen?

a. insgesamt	b. Lehrlinge	c. andere berufliche Weiterbildung	d. AbbrecherInnen
(NOTIEREN)	**(NOTIEREN)**	**(NOTIEREN)**	**(NOTIEREN)**

FRAGE 5
Sind Sie alles in allem sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden mit AQUA?

Sehr zufrieden 1
Ziemlich zufrieden 2
Wenig zufrieden..... 3
Gar nicht zufrieden 4

FRAGE 6
Sind Sie mit der Zusammenarbeit *mit dem AMS* im Zuge von AQUA insgesamt sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden?

Sehr zufrieden 1
Ziemlich zufrieden 2
Wenig zufrieden..... 3
Gar nicht zufrieden 4

FRAGE 7
Sind Sie sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden mit folgenden Dingen in der Zusammenarbeit *mit dem AMS* im Zuge von AQUA?

		sehr	ziemlich	wenig	gar nicht
a)	Beratung Ihres Betriebes zu AQUA	1	2	3	4
b)	organisatorische Abwicklung der Ausbildung	1	2	3	4
c)	Passende Abstimmung von theoretischer und praktischer Ausbildung	1	2	3	4
d)	Vermittlung der TeilnehmerInnen passend zu ihren Interessen	1	2	3	4
e)	Vermittlung der TeilnehmerInnen passend zu ihrem Ausbildungsniveau	1	2	3	4

FRAGE 8
Sind Sie mit *den AQUA-Kooperationspartnern des AMS* (AQUA-Träger/ Stiftungsträger) insgesamt sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden?

Sehr zufrieden 1
Ziemlich zufrieden 2
Wenig zufrieden..... 3
Gar nicht zufrieden 4

FRAGE 9
Sind Sie sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden mit folgenden Dingen in der Zusammenarbeit mit *den AQUA-Kooperationspartnern des AMS* (AQUA-Träger/ Stiftungsträger)?

		sehr	ziemlich	wenig	gar nicht
a)	Beratung Ihres Betriebes zu AQUA	1	2	3	4
b)	organisatorische Abwicklung der Ausbildung	1	2	3	4
c)	Passende Abstimmung von theoretischer und praktischer Ausbildung	1	2	3	4
d)	Qualität der theoretischen Ausbildung	1	2	3	4
e)	Vermittlung der TeilnehmerInnen passend zu ihrem Ausbildungsniveau	1	2	3	4
f)	Vermittlung der TeilnehmerInnen passend zu ihren Interessen	1	2	3	4
g)	Maßnahmen zur Vermeidung von Abbrüchen	1	2	3	4
h)	Unterstützung der TeilnehmerInnen bei Problemen während AQUA	1	2	3	4

FRAGE 10
Wie oft haben Sie seit Beginn der Kooperation mit dem AMS …

		Nie	1 Mal	Mehr mals
a)	…eine Ausbildung im Zuge von AQUA von Ihrer Seite aus abgebrochen?	1	2	3
b)	…erlebt, dass ein Teilnehmer/eine Teilnehmerin von AQUA die Ausbildung von sich aus abgebrochen hat?	1	2	3
c)	…Lehrlinge nach Ende von AQUA übernommen und beschäftigt?	1	2	3
d)	…andere Personen nach Ende von AQUA übernommen und beschäftigt?	1	2	3

FRAGE 11 (WENN F4_D>0)
Es kommt vor, dass Ausbildungen im Rahmen von AQUA abgebrochen werden: Aus welchen Gründen werden sie abgebrochen? **(ZUORDNEN, NICHT VORLESEN, MEHRFACHNENNUNG)**

Fachkräftemangel im Betrieb wurde durch andere Personen gedeckt 1
Umstrukturierungen im Betrieb..... 2
Wechsel in ein Dienstverhältnis während AQUA 3
Betrieb ist mit Arbeitsleistung der TeilnehmerInnen nicht zufrieden 4
Überforderung mit den Anforderungen in der Theorieausbildung..... 5
Überforderung mit den Anforderungen in der praktischen Ausbildung 6
unzureichende Vorbereitung der TeilnehmerInnen von Seiten des AMS 7
unzureichende Vorbereitung der Betriebe von Seiten des AMS..... 8

falsche Vorstellungen vom Berufsbild seitens der TeilnehmerInnen 9
Probleme mit der sprachlichen Verständigung..... 10
finanzielle Gründe der TeilnehmerInnen (Deckung d. Lebensunterhalts zu gering)... 11
gesundheitliche Einschränkungen der TeilnehmerInnen 12
familiäre Gründe) der TeilnehmerInnen (z.B. Familiengründung, Pflege) 13
TeilnehmerInnen passten nicht in die Teamstruktur 14
Fehlen von Interesse/Motivation für die Tätigkeit seitens der TeilnehmerInnen..... 15
Unzuverlässigkeit der TeilnehmerInnen 16

Sonstige Gründe: **(NOTIEREN)**..... 17
keine Angabe..... 18

FRAGE 12 (AN ALLE)
Was könnten (weitere) Gründe sein, dass eine Ausbildung im Rahmen von AQUA abgebrochen wird? **(ZUORDNEN, NICHT VORLESEN, MEHRFACHNENNUNG)**

Fachkräftemangel im Betrieb wurde durch andere Personen gedeckt 1
Umstrukturierungen im Betrieb..... 2
Wechsel in ein Dienstverhältnis während AQUA 3
Betrieb ist mit Arbeitsleistung der TeilnehmerInnen nicht zufrieden 4
Überforderung mit den Anforderungen in der Theorieausbildung..... 5
Überforderung mit den Anforderungen in der praktischen Ausbildung 6
unzureichende Vorbereitung der TeilnehmerInnen von Seiten des AMS 7
unzureichende Vorbereitung der Betriebe von Seiten des AMS..... 8

falsche Vorstellungen vom Berufsbild seitens der TeilnehmerInnen 9
Probleme mit der sprachlichen Verständigung..... 10
finanzielle Gründe der TeilnehmerInnen (Deckung d. Lebensunterhalts zu gering)... 11
gesundheitliche Einschränkungen der TeilnehmerInnen 12
familiäre Gründe der TeilnehmerInnen (z.B. Familiengründung, Pflege)..... 13
TeilnehmerInnen passten nicht in die Teamstruktur 14
Fehlen von Interesse/Motivation für die Tätigkeit seitens d. TeilnehmerInnen 15
Unzuverlässigkeit der TeilnehmerInnen 16

Sonstige Gründe: **(NOTIEREN)**..... 17
keine Angabe..... 18

FRAGE 13
Stimmen Sie der folgenden Aussage sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zu: „Ich halte AQUA für eine geeignetes Angebot, um den Fachkräftemangel in Oberösterreich zu reduzieren“?

sehr..... 1
ziemlich..... 2
wenig 3
gar nicht..... 4

FRAGE 14
a: Zum Abschluss: Welche Vorschläge haben Sie, um das Angebot AQUA in Zukunft besser zu gestalten? **(OFFENE FRAGE, ANTWORT NOTIEREN)**

Verbesserungsvorschläge:

b: Ich lese Ihnen jetzt noch einige Verbesserungsvorschläge vor, um die Abbruchsquote von AQUA in Zukunft zu senken. Bitte sagen Sie mir, ob Sie diese für sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht hilfreich halten. **(VORLESEN)**

		Sehr effektiv	Ziemlich effektiv	Wenig effektiv	gar nicht effektiv
a)	Bessere Klärung der Interessen und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen	1	2	3	4
b)	Bessere Aufklärung der TeilnehmerInnen über ihre Rechte und Pflichten	1	2	3	4
c)	Ausschluss von bestimmten Zielgruppen (besonders belastete Personen)	1	2	3	4
d)	Abwicklung im AMS durch spezielle AQUA-BeraterInnen	1	2	3	4
e)	Finanzielle Förderung der TeilnehmerInnen erhöhen	1	2	3	4
f)	Genauere Auswahl und Prüfung von Kooperationspartnern durch das AMS	1	2	3	4

Vielen Dank für das Interview!

Ende.

FRAGEBOGEN AQUA Kooperationspartner, Evaluierung AQUA

[Zielpopulation:] *15 Kooperationspartner*

Interviewernummer:					
Nummer laut Adressenliste:					

Guten Tag, mein Name ist ... von SORA. Wir führen derzeit eine Umfrage zum AMS-Förderprogramm AQUA durch und möchten Sie als Kooperationspartner zu Ihren Erfahrungen befragen. Alle Angaben sind natürlich anonym und werden nur in aggregierter Form im Zuge des Abschlussberichts zusammengefasst.

FRAGE 1
Seit wann ist Ihre Einrichtung Kooperationspartner für AQUA?

Seit 2010..... 1
Seit 2011..... 2
Seit 2012..... 3
Seit 2013..... 4

FRAGE 2
a: Wie viele Personen hat Ihre Einrichtung seit Beginn der Kooperation [siehe F1] insgesamt im Zuge von AQUA betreut?
b: Von diesen, wie viele Personen waren oder sind in einer Lehrausbildung?
c: Von diesen, wie viele haben AQUA vor Ende der Ausbildung abgebrochen?

a. insgesamt betreut	b. davon in Lehre	c. davon abgebrochen
(NOTIEREN)	**(NOTIEREN)**	**(NOTIEREN)**

FRAGE 3
Kommt es auch vor, dass Ihre Einrichtung die Anbahnung einer AQUA Maßnahme einleitet? Wenn ja, für wie viele Personen haben Sie ca. seit Beginn der Kooperation einen Bildungsplan für eine AQUA Maßnahme erstellt?

1..... nein, unsere Einrichtung bahnt keine AQUA an

Personen
(NOTIEREN)

FRAGE 4
Sind Sie mit der *Zusammenarbeit mit dem AMS* im Zuge von AQUA insgesamt sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden?

Sehr zufrieden 1
Ziemlich zufrieden 2
Wenig zufrieden..... 3
Gar nicht zufrieden 4

FRAGE 5
Sind Sie sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden mit folgenden Dingen in der Zusammenarbeit mit dem AMS im Zuge von AQUA?

		sehr	ziemlich	wenig	gar nicht
a)	organisatorische Abwicklung	1	2	3	4
b)	Klarheit der Zuständigkeiten	1	2	3	4
c)	Austausch von Informationen vor und während der Maßnahme	1	2	3	4
d)	Anbahnungsprozess von AQUA seitens des AMS	1	2	3	4
e)	Beratung von TeilnehmerInnen vor der Vermittlung in AQUA	1	2	3	4
f)	Matching einer adäquaten theoretischen und praktischen Ausbildung	1	2	3	4
g)	Vermittlung der TeilnehmerInnen passend zu ihren Interessen	1	2	3	4
h)	Vermittlung der TeilnehmerInnen passend zu ihrem Ausbildungsniveau	1	2	3	4
i)	Aufklärung der TeilnehmerInnen über die Rechte und Pflichten im Vorfeld	1	2	3	4

FRAGE 6
Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie in Bezug auf die Kooperation mit dem AMS im Zuge von AQUA? **(OFFENE FRAGE, ANTWORT NOTIEREN)**

Verbesserungsvorschläge:

FRAGE 7
Sind Sie mit der Zusammenarbeit *mit den Betrieben* im Zuge von AQUA insgesamt sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden?

Sehr zufrieden 1
Ziemlich zufrieden 2
Wenig zufrieden..... 3
Gar nicht zufrieden 4

FRAGE 8
Sind Sie sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden mit folgenden Dingen bei der Zusammenarbeit *mit den Betrieben* im Zuge von AQUA?

		sehr	ziemlich	wenig	gar nicht
a)	organisatorische Abwicklung	1	2	3	4
b)	Klarheit der Zuständigkeiten	1	2	3	4
c)	Austausch von Informationen vor und während der Maßnahme	1	2	3	4
d)	Anbahnungsprozess von AQUA seitens der Betriebe	1	2	3	4
e)	Erstellung des Bildungsplans seitens der Betriebe	1	2	3	4
f)	Erfüllung des Bildungsplans seitens der Betriebe	1	2	3	4
g)	Qualität der praktischen Ausbildung im Betrieb	1	2	3	4
h)	Bemühungen zur Prävention von Abbrüchen	1	2	3	4
i)	Abstimmung von theoretischer und praktischer Ausbildung	1	2	3	4
j)	Übernahme von TeilnehmerInnen nach Abschluss von AQUA	1	2	3	4

FRAGE 9
Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie in Bezug auf die Kooperation mit den Betrieben im Zuge von AQUA? **(OFFENE FRAGE, ANTWORT NOTIEREN)**

Verbesserunsvorschläge:

FRAGE 10
Es kann vorkommen, dass AQUA-Teilnehmende nach Abschluss der Maßnahme nicht vom Betrieb übernommen werden. Welche Gründe gibt es dafür Ihrer Erfahrung nach? Sie können ruhig mehrere Gründe nennen. **(ZUORDNEN, NICHT VORLESEN) (MEHRFACHNENNUNG)**

Fachkräftemangel wurde in der Zwischenzeit durch andere Personen gedeckt 1
Generelle Umstrukturierungen im Betrieb 2
Unzufriedenheit des Betriebs mit der Arbeitsleistung des Teilnehmers 3
Betrieb hatte nie geplant, den Teilnehmer zu übernehmen 4
TeilnehmerInnen sind nach Abschluss von AQUA zu wenig praktisch qualifiziert 5
TeilnehmerInnen sind nach Abschluss von AQUA zu wenig theoretisch qualifiziert .. 6
Fehlende Arbeitsmotivation seitens der TeilnehmerInnen 7
Delinquentes Verhalten der TeilnehmerInnen (Zuspätkommen, Fehlzeiten etc.) 8
unzureichende Vorbereitung der TeilnehmerInnen von Seiten des AMS 9
unzureichende Vorbereitung der Betriebe von Seiten des AMS 10

Sonstige Gründe: **(NOTIEREN)** 11
keine Angabe 12

FRAGE 11
Es kann vorkommen, dass die AQUA-Maßnahme durch die TeilnehmerInnen auch vorzeitig abgebrochen wird. Welche Gründe gibt es dafür Ihrer Erfahrung nach? Sie können erneut ruhig mehrere Gründe nennen. **(ZUORDNEN, NICHT VORLESEN) (MEHRFACHNENNUNG)**

schlechtes Betriebsklima…… 1
hohe Arbeitsbelastung in der praktischen Ausbildung 2
Einsatz der Teilnehmenden nur für Hilfstätigkeiten 3
fehlende/unzureichende praktische Qualifizierung der TeilnehmerInnen im Betrieb .. 4
Auflösung des Ausbildungsverhältnisses durch den Betrieb 5

Wechsel in ein Dienstverhältnis während AQUA 6
Generelles Fehlen von Interesse und Motivation für die Tätigkeit 7
falsche Vorstellungen vom Berufsbild seitens der TeilnehmerInnen 8
Überforderung mit den Anforderungen in der Theorieausbildung 9
Überforderung mit den Anforderungen in der praktischen Ausbildung 10
Probleme mit der sprachlichen Verständigung 11
finanzielle Gründe der TeilnehmerInnen (Deckung des Lebensunterhalts zu gering) 12
gesundheitliche Einschränkungen der TeilnehmerInnen 13
familiäre Gründe der TeilnehmerInnen (z.B. Familiengründung, Pflege) 14

fehlende Beratung von TeilnehmerInnen durch AMS vor Vermittlung in AQUA 15
unzureichende Vorbereitung der TeilnehmerInnen von Seiten des AMS 16
unzureichende Vorbereitung der Betriebe von Seiten des AMS 17

Sonstige Gründe: **(NOTIEREN)** 18
keine Angabe 19

FRAGE 12
a: Und zum Abschluss: Welche weiteren Vorschläge haben Sie, um die Maßnahme AQUA in Zukunft besser zu gestalten? **(OFFENE FRAGE, ANTWORT NOTIEREN)**

Verbesserunsvorschläge:

b: Ich lese Ihnen jetzt noch einige konkrete Verbesserungsvorschläge vor, um die Abbruchsquote von AQUA in Zukunft zu senken. Bitte sagen Sie mir, ob Sie diese als sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht sinnvoll beurteilen. **(VORLESEN)**

		Sehr effektiv	Ziemlich effektiv	Wenig effektiv	gar nicht effektiv
a)	Bessere Klärung der Interessen und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen	1	2	3	4
b)	Bessere Aufklärung der TeilnehmerInnen über ihre Rechte und Pflichten	1	2	3	4
c)	Ausschluss von bestimmten Zielgruppen (besonders belastete Personen)	1	2	3	4
d)	Abwicklung im AMS durch spezielle AQUA-BeraterInnen	1	2	3	4
e)	Finanzielle Förderung der TeilnehmerInnen erhöhen	1	2	3	4
f)	Genauere Auswahl und Evaluierung von Betrieben durch das AMS	1	2	3	4

Vielen Dank für das Interview!

Ende.

FRAGEBOGEN AQUA AMS Verantwortliche, Evaluierung AQUA

[Zielpopulation:] *10 AMS Verantwortliche in regionalen Geschäftsstellen*

Interviewernummer: | | | |

Nummer laut Adressenliste: | | | | | |

Guten Tag, mein Name ist ... von SORA. Wir führen derzeit eine Umfrage zum AMS-Förderprogramm AQUA durch und möchten Sie als AMS Verantwortliche zu Ihren Erfahrungen befragen.
Alle Angaben sind natürlich anonym und werden nur in aggregierter Form im Zuge des Abschlussberichts zusammengefasst.

FRAGE 1
Sind Sie mit der Zusammenarbeit *mit den Kooperationspartnern* (AQUA-Träger, Stiftungsträger) im Zuge von AQUA insgesamt sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden?

Sehr zufrieden 1
Ziemlich zufrieden 2
Wenig zufrieden..... 3
Gar nicht zufrieden 4

FRAGE 2
Sind Sie sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden mit folgenden Dingen in der Zusammenarbeit *mit den Kooperationspartnern* im Zuge von AQUA?

		sehr	ziemlich	wenig	gar nicht
a)	organisatorische Abwicklung	1	2	3	4
b)	Klarheit der Zuständigkeiten	1	2	3	4
c)	Austausch von Informationen vor und während AQUA	1	2	3	4
d)	Anbahnungsprozess von AQUA seitens der Kooperationspartner	1	2	3	4
e)	Erstellung des Bildungsplans seitens der Kooperationspartner	1	2	3	4
f)	Erfüllung des Bildungsplans seitens der Kooperationspartner	1	2	3	4
g)	Qualität der Auswahl der vorgeschlagenen theoretischen Qualifizierung *(im Bildungsplan)*	1	2	3	4
h)	Abstimmung von theoretischer und praktischer Ausbildung	1	2	3	4
i)	Bemühungen zur Prävention von Abbrüchen	1	2	3	4

FRAGE 3
Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie in Bezug auf die Zusammenarbeit *mit den Kooperationspartnern* im Zuge von AQUA? **(OFFENE FRAGE, ANTWORT NOTIEREN)**

Verbesserungsvorschläge:

FRAGE 4
Sind Sie mit der Zusammenarbeit *mit den Betrieben* im Zuge von AQUA insgesamt sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden?

Sehr zufrieden 1
Ziemlich zufrieden 2
Wenig zufrieden..... 3
Gar nicht zufrieden 4

FRAGE 5
Sind Sie sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden mit folgenden Dingen bei der Zusammenarbeit *mit den Betrieben* im Zuge von AQUA?

		sehr	ziemlich	wenig	gar nicht
a)	organisatorische Abwicklung	1	2	3	4
b)	Klarheit der Zuständigkeiten	1	2	3	4
c)	Austausch von Informationen vor und während AQUA	1	2	3	4
d)	Anbahnungsprozess von AQUA seitens der Betriebe	1	2	3	4
e)	Erstellung des Bildungsplans seitens der Betriebe	1	2	3	4
f)	Erfüllung des Bildungsplans seitens der Betriebe	1	2	3	4
g)	Qualität der praktischen Ausbildung im Betrieb	1	2	3	4
h)	Abstimmung von theoretischer und praktischer Ausbildung	1	2	3	4
i)	Bemühungen zur Prävention von Abbrüchen	1	2	3	4
j)	Übernahme von TeilnehmerInnen nach Abschluss von AQUA	1	2	3	4

FRAGE 6
Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie in Bezug auf die Kooperation *mit den Betrieben* im Zuge von AQUA? **(OFFENE FRAGE, ANTWORT NOTIEREN)**

Verbesserungsvorschläge:

FRAGE 7
Es kann vorkommen, dass AQUA-Teilnehmende nach Abschluss der Maßnahme nicht vom Betrieb übernommen werden. Welche Gründe gibt es dafür Ihrer Erfahrung nach? Sie können ruhig mehrere Gründe nennen. **(ZUORDNEN, NICHT VORLESEN) (MEHRFACHNENNUNG)**

Fachkräftemangel wurde in der Zwischenzeit durch andere Personen gedeckt 1
Generelle Umstrukturierungen im Betrieb 2
Unzufriedenheit des Betriebs mit der Arbeitsleistung des Teilnehmers..... 3
Betrieb hatte nie geplant, den Teilnehmer zu übernehmen 4

TeilnehmerInnen sind nach Abschluss von AQUA zu wenig praktisch qualifiziert 5
TeilnehmerInnen sind nach Abschluss von AQUA zu wenig theoretisch qualifiziert 6
Fehlende Arbeitsmotivation seitens der TeilnehmerInnen 7
Delinquentes Verhalten der TeilnehmerInnen (Zuspätkommen, Fehlzeiten etc.)..... 8

unzureichende Vorbereitung der TeilnehmerInnen von Seiten des AMS 9
unzureichende Vorbereitung der Betriebe von Seiten des AMS..... 10

Sonstige Gründe: **(NOTIEREN)**..... 11
keine Angabe..... 12

FRAGE 8
Es kann vorkommen, dass die AQUA-Maßnahme durch die TeilnehmerInnen auch vorzeitig abgebrochen wird. Welche Gründe gibt es dafür Ihrer Erfahrung nach? Sie können erneut ruhig mehrere Gründe nennen. **(ZUORDNEN, NICHT VORLESEN) (MEHRFACHNENNUNG)**

schlechtes Betriebsklima…… 1
hohe Arbeitsbelastung in der praktischen Ausbildung 2
Einsatz der Teilnehmenden nur für Hilfstätigkeiten..... 3
fehlende/unzureichende praktische Qualifizierung der TeilnehmerInnen im Betrieb.. 4
Auflösung des Ausbildungsverhältnisses durch den Betrieb 5

Wechsel in ein Dienstverhältnis während AQUA 6
Generelles Fehlen von Interesse und Motivation für die Tätigkeit 7
falsche Vorstellungen vom Berufsbild seitens der TeilnehmerInnen 8
Überforderung mit den Anforderungen in der Theorieausbildung..... 9
Überforderung mit den Anforderungen in der praktischen Ausbildung 10
Probleme mit der sprachlichen Verständigung..... 11
finanzielle Gründe der TeilnehmerInnen (Deckung des Lebensunterhalts zu gering) 12
gesundheitliche Einschränkungen der TeilnehmerInnen 13
familiäre Gründe der TeilnehmerInnen (z.B. Familiengründung, Pflege)..... 14

fehlende Beratung von TeilnehmerInnen durch AMS vor Vermittlung in AQUA..... 15
unzureichende Vorbereitung der TeilnehmerInnen von Seiten des AMS 16
unzureichende Vorbereitung der Betriebe von Seiten des AMS..... 17

Sonstige Gründe: **(NOTIEREN)**..... 18
keine Angabe..... 19

FRAGE 9
Mit der Einführung von AQUA als Maßnahme will das AMS unterschiedliche Ziele erreichen. Halten Sie AQUA für sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht geeignet, um folgende Ziele zu erreichen?

		Sehr geeignet	Ziemlich geeignet	Wenig geeignet	gar nicht geeignet
a)	Integration von Personen nach längerer Arbeitslosigkeit	1	2	3	4
b)	Ausbildung von Personen mit niedriger Qualifizierung	1	2	3	4
c)	Berufliche Integration von schwer vermittelbaren Personen	1	2	3	4
d)	Reduktion des Fachkräftemangels in Oberösterreich	1	2	3	4

e)	Erreichung der AMS-Geschäftsziele	1	2	3	4
f)	Erhöhung der Gesamtzufriedenheit von SfA-KundInnen	1	2	3	4

FRAGE 10
a: Und zum Abschluss: Welche weiteren Vorschläge haben Sie, um die Maßnahme AQUA in Zukunft besser zu gestalten? **(OFFENE FRAGE, ANTWORT NOTIEREN)**

Verbesserungsvorschläge:

b: Ich lese Ihnen jetzt noch einige konkrete Verbesserungsvorschläge vor, um die Abbruchsquote von AQUA in Zukunft zu senken. Bitte sagen Sie mir, ob Sie diese als sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht sinnvoll beurteilen. **(VORLESEN)**

		Sehr effektiv	Ziemlich effektiv	Wenig effektiv	gar nicht effektiv
a)	Bessere Klärung der Interessen und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen	1	2	3	4
b)	Bessere Aufklärung der TeilnehmerInnen über ihre Rechte und Pflichten	1	2	3	4
c)	Ausschluss von bestimmten Zielgruppen (besonders belastete Personen)	1	2	3	4
d)	Abwicklung im AMS durch spezielle AQUA-BeraterInnen	1	2	3	4
e)	Finanzielle Förderung der TeilnehmerInnen erhöhen	1	2	3	4
f)	Genauere Auswahl und Evauierung von Betrieben durch das AMS	1	2	3	4
g)	Genauere Auswahl und Evaluierung von Kooperationspartnern durch das AMS	1	2	3	4

Vielen Dank für das Interview!

Ende.