

Qualifizierungsverbände in Wien – ein Resümee*

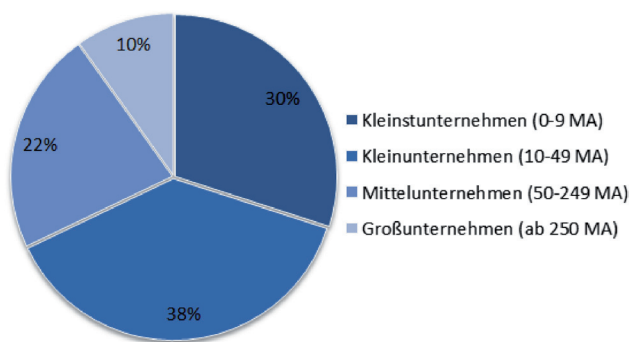
www.qv-wien.at



1 Die Wiener Qualifizierungsverbände im Überblick

Im Raum Wien wurden von 2009 bis 2014 insgesamt 92 Qualifizierungsverbände (QVs) mit über 1.400 Betrieben in drei Förderperioden durch die ÖSB Consulting beraten. Die im Folgenden dargestellten Erkenntnisse wurden anhand der in der 3. Förderperiode (1. Jänner 2012 bis 30. September 2014) gewonnenen Daten erarbeitet. In dieser Periode wurden insgesamt 618 Betriebe in 37 Verbänden beraten. Die quantitative Auswertung der Unternehmensdaten wurde durch eine qualitative Auswertung der mit den KoordinatorInnen durchgeführten Abschlussgespräche ergänzt.

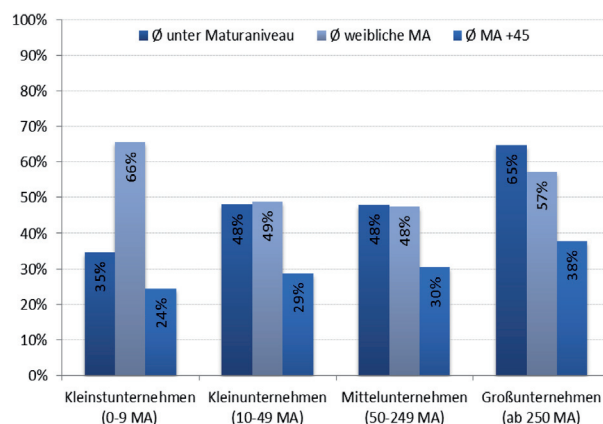
Die QVs in Wien setzen sich zum Großteil aus Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen zusammen. Gemeinsam machen diese drei Kategorien 90 Prozent der teilnehmenden Unternehmen aus. Die größte Gruppe innerhalb dieser Unternehmen stellen Kleinunternehmen mit 10 bis 49 MitarbeiterInnen dar.



Quelle: ÖSB Consulting GmbH

Der Anteil der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe der MitarbeiterInnen, die über 45 Jahre alt sind, steigt mit der Betriebsgröße der Unternehmen. So sind in Kleinstunternehmen 24 Prozent

und in Großunternehmen 38 Prozent der MitarbeiterInnen über 45 Jahre alt. Der Anteil der weiblichen Mitarbeiter bewegt sich im Durchschnitt um die 50 Prozent, einzig Kleinstunternehmen weisen mit 66 Prozent einen höheren Anteil auf. Der Anteil von MitarbeiterInnen mit einer Ausbildung unter Maturaniveau steigt, ähnlich zum Anteil der über-45-jährigen MitarbeiterInnen, mit der Betriebsgröße der Unternehmen an.



Quelle: ÖSB Consulting GmbH

Die Branchenaufteilung der am Qualifizierungsverbund teilnehmenden Unternehmen zeigt eine starke Dienstleistungsorientierung. Wissenschaftliche, technische und wirtschaftliche Dienstleistungen sind mit 36 Prozent und die Branche »Erziehung und Unterricht« mit 16 Prozent hierbei die am stärksten vertretenen Branchen.

2 Nutzung der Qualifizierungsverbände

In 24 Interviews mit KoordinatorInnen bezeichneten diese die Möglichkeiten und den Nutzen der QVs in Wien als gut bis sehr gut. In den Verbänden wurden sehr ambitioniert Schulungen geplant, davon wurde ein großer Teil umgesetzt.

Nicht zufrieden mit der Anzahl der umgesetzten Schulungen zeigten sich vor allem kleinere und branchengemischte Verbände, dort kamen aufgrund der geringen Anzahl an Unternehmen bzw. der verschiedenen Interessenslagen kaum Schulungen zustande.

* Der vorliegende Text stellt die um aktuelle Daten erweiterte Fassung eines anlässlich der Tagung »Lernort Betrieb – wo die Bildung weiter geht! Innovation, Qualifikation und Partizipation durch betriebliche Weiterbildung« gehaltenen Vortrages dar. Die Tagung fand am 26. März 2014 im ÖGB-Catamaran, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 statt und wurde von der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA), der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich und dem sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung veranstaltet.

Die Interviews ergaben, dass eine kritische Masse an Unternehmen benötigt wird, damit Qualifizierungen zustande kommen können. Erfahrungen zeigen, dass eine Verbundgröße von 15 bis 25 Unternehmen und gemeinsame Weiterbildungsschwerpunkte ideal sind. Größere Unternehmen mit einer höheren Schulungsintensität wirken sich ebenfalls positiv auf die Umsetzungswahrscheinlichkeit von Qualifizierungsmaßnahmen aus.

3 Partizipation der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen

Nach Einschätzung der KoordinatorInnen haben Frauen (und dort vorwiegend höherqualifizierte Frauen) am stärksten von den Weiterbildungsmaßnahmen profitiert. Die Teilnahme von älteren und jüngeren Mitarbeiterinnen sowie die von Männern wird etwas geringer eingeschätzt.

Dies wird teils auf eine geringere Bereitschaft zur Weiterbildung (v. a. bei den Über-45-Jährigen) zurückgeführt, teils damit begründet, dass diese Zielgruppen im Unternehmen anzahlmäßig schwächer repräsentiert sind. Geringqualifizierte Personen (maximal Pflichtschulabschluss) wurden oftmals nicht als Zielgruppe für Personalentwicklung definiert. Hier gilt es noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten, da die Bereitschaft, in diesen Personenkreis zu investieren, äußerst gering ist.

4 Beurteilung des Qualifizierungsverbände

Der Qualifizierungsverbund wird von den KoordinatorInnen überwiegend positiv bzw. sehr positiv beurteilt.

Folgende Faktoren wurden bei der Beurteilung der QVs herausgehoben:

- Kostenersparnis bei den Schulungen durch die Qualifizierungsförderung ist ein relevanter Faktor. Viele Schulungen konnten nur mit Hilfe der Förderungen realisiert werden.
- Positiv wurde betont, dass keine MitarbeiterInnen von der Förderung ausgeschlossen sind. Dies ermöglichte Personalentwicklung, ohne nach Qualifikationshintergrund differenzieren zu müssen.
- Vernetzung und Kooperation zwischen den Betrieben wurden in 18 der 24 KoordinatorInnen als positive Faktoren der QVs genannt. In vereinzelten Branchen konnte dieser Effekt, aufgrund hohen Konkurrenzkampfes, nicht beobachtet werden.
- Kleinst- und Kleinbetriebe konnten durch die Zusammenarbeit Schulungen durchführen, die sie alleine aufgrund der geringen TeilnehmerInnenzahlen nicht realisieren hätten können. Darüber hinaus ergaben sich Synergieeffekte bei der Organisation und Administration von Qualifizierungen.
- Durch die QVs wurde es möglich, gezielter zu schulen. Viele Schulungen wurden von den QV selbst organisiert und an den spezifischen Interessen der Mitgliedsunternehmen ausgerichtet. Dies wird als einer der größten Vorteile bezeichnet, da Schulungen dieser Art am Markt oftmals nicht angeboten werden.

- Das Einreichprozedere für die Förderbegehren und die Abrechnungsmodalitäten wurden von einigen KoordinatorInnen als kompliziert bezeichnet und das Einholen der Unterschriften als administrative Hürde empfunden. Hier wünschen sich einige KoordinatorInnen eine Online-Version, die Papier spart und die Administration erleichtert.

5 Erreichung der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen

Nur ein Teil der Betriebe konnte nach Einschätzung der KoordinatorInnen für altersgerechtes Arbeiten sensibilisiert werden. Es wurden gemeinsam mit allen Betrieben Productive-Ageing-Konzepte erstellt. Bei der Mehrzahl der Betriebe bestand aufgrund der Altersstruktur in der Belegschaft (noch) kein Handlungsbedarf.

Ein Großteil der Befragten gibt an, eine gute und etablierte AMS-KundInnenbeziehung zu haben und dass der QV dazu beiträgt, diese zu pflegen. Die QVs können somit als wichtiges Instrument zur Pflege des sozialen Kapitals des AMS Wien betrachtet werden. Das Weiterbildungsthema eignet sich gut als »Türöffner«, um mit den Unternehmen in Kontakt zu kommen. Die Schwelle ist weniger hoch als bei Betriebsberatungsangeboten.

6 Ein Modellprojekt: Der »Qualifizierungsverbund Wien 2020«

Im Februar 2014 wurde der »Qualifizierungsverbund Wien 2020« gegründet. Das Ziel war, formal geringqualifizierten MitarbeiterInnen einen Lehrabschluss oder einen vergleichbaren Abschluss zu ermöglichen. Vorab wurden insgesamt knapp 1.000 Unternehmen angesprochen, von denen sich schlussendlich 40 im QV Wien 2020 zusammenfanden. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass die Höherqualifizierung von geringqualifiziertem Personal für die Unternehmen nur in überschaubarem Maße attraktiv ist. Vor allem längere Qualifizierungsmaßnahmen, wie ein außerordentlicher Lehrabschluss, stellen eine nur schwer zu überwindende Hürde dar.

Als Erfolg des QV Wien 2020 kann jedenfalls konstatiert werden, dass sich die teilnehmenden Unternehmen zum großen Teil intensiv mit dem Thema »Außerordentlicher Lehrabschluss« für geringqualifizierte MitarbeiterInnen auseinandergesetzt haben und durch die Beratungstätigkeit eine Sensibilisierung für dieses Thema erreicht werden konnte und wichtige Impulse gesetzt wurden. Teilweise hat der Umdenkprozess in den beteiligten Unternehmen erst begonnen, und die Resultate werden sich erst in den nächsten Jahren zeigen.

7 Schlussfolgerungen aus der Gründung des »Qualifizierungsverbundes Wien 2020«

Qualifizierungsverbände eignen sich als Mittel für die Umsetzung des »Qualifikationsplans Wien 2020« auf Unternehmensebene, da sie eine leistungsfähige Struktur zur Verfügung stellen, die bei den Unternehmen etabliert ist und deren Abläufe bekannt sind.

Durch den Austausch mit anderen Unternehmen kommt es zur Sensibilisierung und zur Motivation. Die externe Koordination ermöglicht die gemeinsame Organisation von Schulungen, die am Markt sonst nicht erhältlich sind, und fördert so das Zustandekommen außerordentlicher Lehrabschlüsse.

Für die Zielgruppe der geringqualifizierten MitarbeiterInnen sollte das Angebot der Qualifizierungsverbände allerdings ergänzt werden. Die Beratungsangebote müssen auf mehreren Ebenen ansetzen und miteinander verschränkt sein. Folgende Ebenen gilt es zu bearbeiten:

7.1 Verbundebene

- Die Wahl der Verbundlaufzeiten sollte eine langfristige Planung ermöglichen.
- Die Verbände müssen eine erfolgskritische Größe haben, damit genügend Schulungen zustande kommen können.
- Die Konstituierung der Verbände nach Themen oder Branchen sollte beibehalten werden.
- Die Möglichkeit einer verbundübergreifenden Förderung erhöht die Umsetzungswahrscheinlichkeit.
- Die Koordination durch ein externes Unternehmen – idealerweise verbundübergreifend – ermöglicht es, Synergien zu nutzen und Interessenskonflikte zu vermeiden.

7.2 Unternehmensebene

- Der Nutzen eines außerordentlichen Lehrabschlusses ist für Unternehmen oft nicht ersichtlich. Meist ist es für Betriebe günstiger, bei Bedarf Fachkräfte zu rekrutieren.
- Geringqualifizierte MitarbeiterInnen sind in der Mehrheit der Unternehmen nicht Zielgruppe für Personalentwicklungsmaßnahmen. Hier benötigt es ein Mehr an Überzeugungsarbeit, um einen Umdenkprozess zu initiieren. Erfolgversprechend ist dies vor allem in Branchen mit Fachkräftemangel in Kombination mit einer großen Anzahl von geringqualifiziertem Personal.

- Die Qualifizierungsverbände werden von den Unternehmen vorwiegend als Förderinstrumente wahrgenommen. Um die Umsetzung von außerordentlichen Lehrabschlüssen zu erhöhen, bedarf es einer begleitenden Beratungsleistung auf Ebene der Unternehmen und MitarbeiterInnen. Durch eine begleitende Betriebsberatung können die entsprechenden Stakeholder im Unternehmen einbezogen und Vorbehalte abgebaut werden.
- Unternehmen brauchen Sicherheit, dass sich die Investition in einen/ eine MitarbeiterIn lohnt. Dies ist nur der Fall, wenn der Bedarf an Fachkräften einem entsprechend niedrigem und nicht sicherem Angebot gegenübersteht. Daher muss der entstehende Aufwand, der durch die Qualifizierung von geringqualifiziertem Personal entsteht, niedrig gehalten werden. Dies kann einerseits durch entsprechende Förderungen, die die Kosten niedrig halten, und andererseits geringen administrativen Aufwand erreicht werden. Geleistet werden kann dies durch externe Koordination und Vereinfachung der Förderabwicklung

7.3 Ebene der MitarbeiterInnen

Der mangelnde Zugang zur Bildung und die damit verbundenen Ängste stellen einen einschränkenden Faktor dar. Um geringqualifizierte MitarbeiterInnen an eine Höherqualifizierung heranzuführen, braucht es verschiedene Maßnahmen:

- Begleitendes Coaching, um Ängste und Barrieren abzubauen
- Ein modulares System, das es ermöglicht, einen Lehrabschluss auf Etappen zu erwerben.
- Die Ausbildung sollte, so weit wie möglich, in der Arbeitszeit stattfinden, damit sich der zusätzliche Aufwand in Grenzen hält. Lohnersatzmodelle, die einfach zu administrieren sind, oder eventuell auch adaptierte Bildungsteilzeitmodelle wären eine Möglichkeit.
- Zielgruppe mit hohen Fördersätzen belegen, um Qualifizierung attraktiv zu machen.



www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der AutorInnen

ÖSB Consulting GmbH
Meldemannstraße 12-14, 1200 Wien
Tel.: 01 33168-3253, Fax: 01 33168-3990, E-Mail: office@oesb.at
Internet: www.oesb.at

Publikationen der Reihe **AMS info** können als PDF über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des **AMS info** werden als Langfassung in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report – Einzelbestellungen
€ 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten)

AMS report – Abonnement
€ 48,- (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandkosten)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35-43

Jänner 2015 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

