



Arbeitsmarktservice
Wien

Evaluierung von AQUA in Wien

**Im Auftrag des
Arbeitsmarktservice Wien**

Projektleitung AMS Wien:
Claudia Felix, Ulrike Waffler

Projektleitung SORA
Daniel Schönherr



Wien, Juli 2015

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Arbeitsmarktservice Wien

Landesgeschäftsstelle

A-1030 Wien, Ungargasse 37

Tel: +43 1 87 871

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	2
Einleitung	9
1 Befragung der AQUA-TeilnehmerInnen	12
1.1 Stichprobenbeschreibung	12
1.1.1 TeilnehmerInnenmerkmale	12
1.1.2 Maßnahmenmerkmale	17
1.1.3 Zusammenfassende Betrachtung der Merkmale	19
1.2 Beschäftigungssituation vor AQUA	20
1.3 Eingliederung in die Maßnahme	21
1.4 Zufriedenheit mit AQUA	27
1.4.1 Allgemeine Zufriedenheit mit AQUA	27
1.4.2 Zufriedenheit mit Information, Vermittlung und Betreuung	29
1.4.3 Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung	32
1.4.4 Zufriedenheit mit der praktischen Ausbildung	35
1.4.5 Zusammenfassende Beurteilung von AQUA	41
1.5 Abbrüche von AQUA	46
1.6 Betriebswechsel nach AQUA	51
1.7 Beschäftigungs- und Einkommenssituation nach AQUA	54
1.7.1 Verbleibsmoitoring: Analyse des Arbeitsmarktstatus	54
1.7.2 Berufliche Stellung	60
1.7.3 Beschäftigungsverhältnis	64
1.7.4 Einkommen	68
1.7.5 Subjektive Einschätzung der Veränderungen nach AQUA	70
2 Betriebe	73
2.1 Stichprobenbeschreibung	73
2.2 Zufriedenheit mit AQUA	75
2.3 Abbrüche von AQUA und Übernahme von TeilnehmerInnen	80
2.4 Verbesserungsvorschläge zu AQUA	81
3 Zusammenfassende Ergebnisse und Empfehlungen zur Weiterentwicklung von AQUA	83
Literaturverzeichnis	90
Tabellenverzeichnis	91
Abbildungsverzeichnis	92

Daten zur Untersuchung

Thema:	Evaluierung der Maßnahme AQUA in Wien
AuftraggeberIn:	Arbeitsmarktservice Wien
Beauftragtes Institut:	SORA Institute for Social Research and Consulting, Wien
Wissenschaftliche Leitung	Mag. Daniel Schönherr
AutorInnen:	Mag. Daniel Schönherr Mag. Benjamin Schiemer
Mitarbeit:	Mag. ^a Johanna Blum
Methodik und Zielgruppe:	<p><i>Standardisierte TeilnehmerInnenbefragung</i> basierend auf einer Zufallsauswahl (CATI-Rotationsverfahren), Zeitraum: Februar/März 2015, Ausschöpfungsquote: 331 Interviews von 740 TeilnehmerInnen der Grundgesamtheit (45%)</p> <p><i>Standardisierte Betriebsbefragung</i> basierend auf einer Zufallsauswahl (CATI-Rotationsverfahren), Zeitraum: Februar/März 2015, Ausschöpfungsquote: 45 Betriebe von 70 Ausbildungsbetriebe der Grundgesamtheit (64%)</p> <p><i>15 Qualitative Tiefeninterviews</i> basierend auf Vorab-Festlegung (Zielgruppe: AbbrecherInnen oder Verschlechterung der beruflichen Situation nach der Maßnahme), Zeitraum: Mai/Juni 2015</p>

Executive Summary

Ziel der Evaluierung und Methodik

Arbeitsuchende Personen in Wien erhalten über die Maßnahme AQUA die Möglichkeit einer Aus- bzw. Weiterbildung, die konkreten betrieblichen Anforderungen entspricht. Ähnlich den Placement-Stiftungen werden Personen dabei für ein spezifisches Berufsfeld theoretisch und praktisch ausgebildet. Auf diese Weise soll arbeitssuchenden Menschen in Wien die Möglichkeit einer Qualifizierung mit einem gesicherten Einstieg nach Abschluss der Maßnahme gegeben werden. Für Unternehmen ergibt sich gleichzeitig die Chance, ihren Fachkräftemangel durch gezielte Qualifizierung zu decken.

Nach der 2013 von SORA durchgeführten Evaluierung der Maßnahme AQUA in Oberösterreich wurde die Maßnahme nun auch in Wien evaluiert. Ziel war die Analyse des Arbeitsmarkterfolgs, des Maßnahmenerfolgs in Bezug auf sonstige positive Effekte, des Zufriedenheitserfolgs mit der Maßnahme und des Praxiserfolgs der Teilnahme an AQUA. Zu diesem Zweck wurden im Februar und März 2015 331 AQUA-TeilnehmerInnen (sowohl aktuelle und ehemalige TeilnehmerInnen der Maßnahme) sowie 45 Ausbildungsbetriebe telefonisch zu ihren Erfahrungen und Einschätzungen befragt. Zusätzlich wurden 15 qualitative Einzelinterviews mit ehemaligen TeilnehmerInnen durchgeführt.

Das AMS Wien vermittelt seit Beginn 2010 gemeinsam mit dem waff (2012 als alleiniger Kooperationspartner) in Wien arbeitssuchende Personen in AQUA. Branchenspezifische Schwerpunkte wurden dabei auf die Qualifizierung in den Pflege- und Sozialbereich sowie Einzelhandel gelegt, als Zielgruppe wurden vor allem Personen, die über keine oder keine verwertbare Ausbildung verfügen, definiert. Von den für die vorliegende Evaluierung telefonisch Befragten absolvierten 76% eine AQUA im Gesundheits- und Pflegebereich, 14% im Handel, 10% in anderen Branchen (z.B. Gebäude- und Installationstechnik). Entsprechend hoch ist auch der Anteil an Befragten, die eine berufliche Weiterbildung in AQUA verfolgten (76%), 15% haben eine Ausbildung mit Lehrabschluss avisiert (v.a. im Handel), 8% eine schulische Ausbildung. Hierin zeigt sich einer der wesentlichsten Unterschiede zur Maßnahmengestaltung in Oberösterreich, wo ein stärkerer Schwerpunkt auf AQUAs im Industrie- und Produktionsbereich und auf den Erwerb eines Lehrabschlusses liegt.

Hohe Gesamtzufriedenheit mit der Maßnahme

Sämtliche aktuelle TeilnehmerInnen, 89% der AbsolventInnen und selbst 82% der AbbrecherInnen sind mit der Maßnahme AQUA sehr oder ziemlich zufrieden. Die Ausbildungsbetriebe sind zu 91% mit AQUA zufrieden. Diese hohe

Gesamtzufriedenheit unter TeilnehmerInnen und Betrieben geht auf mehrheitlich positive Beurteilungen der Information und Betreuung seitens waff, der theoretischen wie praktischen Ausbildungssituation sowie der anschließenden Verwertbarkeit der Maßnahme zurück. Als signifikante Einflussfaktoren auf die Gesamtzufriedenheit der TeilnehmerInnen haben sich neben der Ausbildungssituation insbesondere die Vorabinformation über das spätere Berufsbild sowie die laufende Betreuung während der Maßnahme herausgestellt.

Niedrigere Abbruchsquote in Wien im Vergleich zu Oberösterreich

Die Abbruchrate von AQUA in Wien liegt bei 16% (AMS-Daten) bzw. 15% der befragten TeilnehmerInnen, d.h. 15% der TeilnehmerInnen haben die Maßnahme vorzeitig beendet. Die Abbruchsquote liegt damit deutlich unter jener in Oberösterreich, wo bis 2013 ca. 30% der TeilnehmerInnen AQUA vorzeitig abgebrochen haben.

Intrinsisch Motivierte, besser Informierte und Personen mit entsprechenden beruflichen Vorerfahrungen finden eher den Weg in die Maßnahme

Die meisten TeilnehmerInnen haben durch den waff (44%) und/oder durch das AMS (31%) zum ersten Mal von AQUA erfahren. Insbesondere der waff informiert umfassend über AQUA, etwa im Rahmen der Informationsveranstaltungsreihe für Pflegeberufe „Wege in die Pflege“. Mindestens ein Viertel der TeilnehmerInnen ist selbst – über Mundpropaganda oder im Internet – auf AQUA gestoßen. Dieses hohe Ausmaß an Eigeninitiative hat sich auch in den qualitativen Einzelinterviews mit ehemaligen TeilnehmerInnen bestätigt. Dem Erstkontakt mit dem waff ging bisweilen eine umfassende Recherche über mögliche Qualifizierungsmaßnahmen im Gesundheits- und Pflegebereich oder Handel voraus, die wiederum im Zusammenhang mit einem hohen Maß an intrinsischer Motivation auf Seiten der TeilnehmerInnen zu sehen ist. Einige TeilnehmerInnen wiesen auch bereits berufliche Vorerfahrungen im avisierten Tätigkeitsfeld auf (bei AQUA-Ausbildungen mit dem Ziel einer LAP sind berufliche Vorerfahrungen eine gesetzlich notwendige Voraussetzung). Aus den quantitativen Daten konnte zudem eine überdurchschnittlich hohe Selbstwirksamkeit der TeilnehmerInnen abgeleitet werden.

Derart kommt es zu einer Selbstselektion potentieller TeilnehmerInnen, die u.a. auch durch den geringen Vermittlungsgrad seitens AMS und waff im Vorfeld der Eingliederung entsteht und der etwa durch aktivere Vermittlungs- und Auswahlbemühungen entgegengewirkt werden könnte. Personen, die sich beispielsweise *nicht* vorab mit ihren Interessen, Kompetenzen und beruflichen Zielen beschäftigt haben, werden durch die Maßnahme seltener angesprochen.

Allgemein hohe Zufriedenheit mit Betreuung und Unterstützung, aber Probleme im Beschwerdemanagement

Die im Schnitt hohe allgemeine Zufriedenheit mit der Information und organisatorischen Abwicklung durch den waff spiegelt sich in den Detailfragen wider. Die höchste Zufriedenheit unter den Betrieben zeigt sich in Bezug auf die organisatorische Abwicklung von AQUA, die Zusammenarbeit mit dem waff und die Unterstützung bei Anliegen. Andererseits wird die Vorauswahl von geeigneten TeilnehmerInnen von Betrieben am kritischsten gesehen, nur 64% sind damit zufrieden.

Zum überwiegenden Teil geben alle drei TeilnehmerInnengruppen an, mit den unterschiedlichen Betreuungs- und Informationsangeboten sehr bis ziemlich zufrieden zu sein, und die fünfzehn qualitativen Interviews zeichneten ebenfalls das Bild einer allgemeinen Zufriedenheit mit der Abwicklung und laufenden Betreuung durch den waff. Als problematisch erwies sich in den qualitativen Interviews jedoch zum ersten (1), dass einige TeilnehmerInnen fürchteten, aufgrund von Beschwerden könnte es zu negativen Konsequenzen für sie in der Ausbildung kommen, zum zweiten (2) dass der waff diese Befürchtungen indirekt verstärkt, indem die Behandlung von Beschwerden auf die Zeit nach der Ausbildung verschoben wird, und zum dritten (3), dass es reale negative Folgen für einige TeilnehmerInnen nach erfolgten Beschwerden gab (Nicht-Übernahmen, abschätzigste Kommentare durch AusbilderInnen). Ersteres war in sechs der fünfzehn Einzelinterviews zu vernehmen, der zweite Punkt wurde von zwei ehemaligen TeilnehmerInnen berichtet, von negativen Konsequenzen berichteten vier Personen. Hier gilt es, das Beschwerdemanagement seitens des waff weiter zu verbessern, nicht zuletzt aufgrund der potentiell sehr positiven und stabilisierenden Wirkung auf die Teilnahmezufriedenheit und die Absolvierung der Maßnahme.

Hohe Lernanforderungen in der theoretischen Ausbildung

Die Ausbildungsbetriebe sind zu 82% mit der Abstimmung von theoretischer und praktischer Ausbildung zufrieden. Die allgemeine Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung liegt unter TeilnehmerInnen bei 91%, 62% sind sogar „sehr zufrieden“ damit. AbbrecherInnen sind mit der theoretischen Ausbildung unzufriedener, insbesondere in Bezug auf die Brauchbarkeit des Gelernten, den Zeitaufwand und die Lernanforderungen. Letztere zwei Aspekte werden auch von AbsolventInnen nicht mehrheitlich als „sehr zufriedenstellend“ eingeschätzt.

Hohe Lernanforderungen scheinen vor allem in der einjährigen Ausbildung zur Pflegeassistenz im Gesundheits- und Pflegebereich zu bestehen, wie die qualitativen Interviews gezeigt haben. Dies stellt v.a. TeilnehmerInnen mit Betreuungsverpflichtungen vor große Herausforderungen, insbesondere jene

ohne soziales Unterstützungsnetzwerk (z.B. Partner/Partnerin, Eltern). Eine unweigerliche Folge der hohen Lern- und Prüfungsdichte sowie täglichen Unterrichtseinheiten ist, dass die TeilnehmerInnen es sich „nicht leisten“ können, längere Zeit auszufallen. Kommt es etwa zu krankheitsbedingten Fehlzeiten während der theoretischen Ausbildung, resultiert dies mitunter auch deshalb in Abbrüchen, weil die TeilnehmerInnen das Verpasste nicht mehr aufholen können. Hier empfiehlt sich eine Verlängerung der Ausbildungsphase und damit Reduktion der hohen Lern- und Prüfungsdichte.

Adäquater Einsatz, Anleitung und Wertschätzung erhöhen Zufriedenheit mit praktischer Ausbildung

Die Ausbildungsbetriebe beurteilen ihre Ausbildungssituation sehr positiv: 98% sind mit den Anforderungen an ihre AusbilderInnen, 91% mit ihrem Zeitaufwand für die praktische Ausbildung zufrieden. 84% nennen die soziale Einbindung der TeilnehmerInnen in ihrem Betrieb zufriedenstellend, 80% die Leistungsbereitschaft und Lernfähigkeit der TeilnehmerInnen. Diese wiederum sind zu 89% mit der praktischen Ausbildung zufrieden, 66% sogar „sehr zufrieden“. AbbrecherInnen beurteilen hingegen vor allem die gestellten Anforderungen negativer.

Hinter dieser Unzufriedenheit verbirgt sich oftmals der Einsatz für Hilfs- oder Routinetätigkeiten: AbbrecherInnen geben etwa deutlich seltener an, dass sie ihr Wissen und Können in der praktischen Ausbildung einsetzen konnten. Hilfsarbeiten betreffen dabei aber nicht nur AbbrecherInnen: rund ein Drittel sämtlicher Befragten gibt an, zumindest gelegentlich auch für Hilfsarbeiten eingesetzt worden zu sein (häufiger im Handel). Immerhin fast ein Fünftel der TeilnehmerInnen sagt, die praktische Ausbildung habe eher einem normalen Job als einer Ausbildung entsprochen. Ein gelegentlicher Einsatz für Hilfstätigkeiten kann in bestimmten Berufsfeldern nur schwer vollkommen ausgeschlossen werden, die Ausbildungsadäquanz der betrieblichen Ausbildung wird vom waff jedoch laufend evaluiert, 2014 wurde dazu ein eigenes Rechtsgutachten beauftragt. Hat die praktische Ausbildung zu wenig Ausbildungscharakter, führt das bei den TeilnehmerInnen zu Verunsicherungen, Unzufriedenheit und zu einem Gefühl der Geringschätzung, wie die qualitativen Interviews gezeigt haben. In vielen Fällen geht mit dem Einsatz für Hilfstätigkeiten auch eine geringe Wertschätzung durch die AusbilderInnen im Betrieb einher. Diese geringe Wertschätzung wird vor allem von jenen TeilnehmerInnen wahrgenommen, deren Qualifikationen und berufliche Vorerfahrungen höher liegen. Der Einsatz für Hilfstätigkeiten, wie beispielsweise Reinigungsarbeiten im Handel oder Routinearbeiten im Gesundheits- und Pflegebereich, senken aber nicht nur die Arbeits- und Ausbildungszufriedenheit, sie führen auch zu einer raschen De-Qualifikation des in der theoretischen Phase Gelernten, und zwar noch während der Maßnahme.

Kritische Lebensereignisse, fehlende Informationen vorab und Einsatz für Hilfstätigkeiten führen zu Abbrüchen

Insgesamt liegt die Abbruchsquote der Maßnahme in Wien bei 16%. Die häufigsten Abbruchsgründe sind gesundheitliche oder familiäre Probleme, gefolgt von einer falschen Vorstellung vom Beruf und dem Einsatz für Hilfstätigkeiten. Gerade kritische Lebensereignisse wie z.B. plötzliche Erkrankungen oder Betreuungsverpflichtungen im familiären Umfeld sind mit der Ausbildung schwer vereinbar und führen unweigerlich zu vorzeitigen Abbrüchen. Aber auch eine unzureichende praktische Ausbildungssituation wie z.B. der Einsatz für Hilfstätigkeiten führt zu Abbrüchen, insbesondere unter TeilnehmerInnen, die bereits ein hohes Maß an beruflicher Vorerfahrung und mitunter auch eine höhere Qualifikation mitbringen. Fehlen den TeilnehmerInnen wesentliche Informationen über das Berufsbild oder Einblicke in die realen Arbeitsbedingungen vorab, trägt dies ebenfalls dazu bei, dass die Maßnahme schneller abgebrochen wird.

Betriebswechsel gehen häufig von Betrieben selbst aus

Unter AbsolventInnen sind im Schnitt nur noch 57% der Befragten im selben Betrieb tätig, in dem auch die praktische Ausbildung absolviert wurde. 43% haben den Betrieb gewechselt. Auffallend oft wurde in diesen Fällen das Arbeitsverhältnis nach AQUA durch die Betriebe selbst beendet (44%). Eigene finanzielle Gründe wurden von 14% der Betriebswechsler als Grund genannt, das schlechte Betriebsklima von 12%. Zu je 9% gaben diese AbsolventInnen familiäre Gründe und ein geringes Interesse an der Tätigkeit als Grund für den Betriebswechsel an.

In den qualitativen Interviews hat sich gezeigt, dass auch fehlende Informationen über das spätere Arbeitszeitausmaß und die angebotene Arbeitszeitregelung zu Betriebswechsel seitens der TeilnehmerInnen führen. Auffällig war zudem, dass der Wechsel von der Hauskrankenpflege in den stationären Bereich im Krankenhaus oder Sanatorium nicht unüblich zu sein scheint. Nicht nur die (befürchteten) schwierigeren Arbeitsbedingungen in der Hauskrankenpflege führten zum Wunsch, letztlich im stationären Bereich verbleiben zu wollen, sondern auch das Gefühl, nicht gut genug vorbereitet zu sein um den Ansprüchen dieses Tätigkeitsfeldes gerecht zu werden.

Arbeitsmarkterfolg der Maßnahme

Auf Basis der Daten aus dem AMS-Verbleibsmontoring konnte festgestellt werden, dass sich 64% der AbsolventInnen 3 Monate nach AQUA in einer unselbständigen, ungeforderten Beschäftigung befinden (unter AbbrecherInnen sind es nur 29%). Mit 23% liegt der Anteil an AbsolventInnen, die 3 Monate nach Maßnahmenende erneut arbeitslos sind, allerdings höher als erwartet. Positiv ist, dass sich dieser Anteil im weiteren Lauf (6 Monate und 12 Monate

nach Maßnahmenende) auf 15% bzw. 16% einschränkt, während der Anteil an ungefördert Beschäftigten auf 73% steigt. Unter AbsolventInnen, die 3 Monate nach der Maßnahme arbeitslos waren, sind zudem 9 Monate später mehr als die Hälfte (52%) in einer unselbständigen Beschäftigung. Dies legt den Schluss nahe, dass die Maßnahme AQUA auch überbetrieblich verwertbar ist und zu einer Re-Integration in den ersten Arbeitsmarkt innerhalb der ersten 12 Monate nach Maßnahmenende wesentlich beiträgt.

Praxiserfolg der Maßnahme: berufliche Stellung, Dienstverhältnis und Einkommen

Mit den Befragungsdaten können auch Änderungen in der beruflichen Stellung, im Beschäftigungsverhältnis und im Einkommen jeweils vor und nach der Maßnahme nachgezeichnet werden. So kam es für 37% der AbsolventInnen zu einer Verbesserung ihrer beruflichen Stellung (in den meisten Fällen war das der Aufstieg in ein qualifiziertes Angestelltenverhältnis), für 30% kam es zu einer Verschlechterung (zumeist aufgrund von Arbeitslosigkeit). In 33% der Fälle war entweder eine genaue Zuordnung nicht möglich oder es kam zu keiner beruflichen Auf- oder Abwärtsmobilität.

In Bezug auf das Dienstverhältnis waren 44% der berufstätigen AbsolventInnen *vor* der Maßnahme atypisch beschäftigt, von diesen konnte die Hälfte *nach* der Maßnahme in ein Normalarbeitsverhältnis übertreten. Umgekehrt sind nunmehr 30% der ehemals in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigten AbsolventInnen atypisch beschäftigt.

Hinsichtlich des Einkommens kam es für 42% der AbsolventInnen zu einer Erhöhung, die Mehrheit verdient nun zwischen 1.500 und 2.000 EUR netto monatlich. Für 47% gab es keine wesentliche Veränderung der Einkommenshöhe, für 9% kam es hingegen zu einer Verschlechterung.

Diese aus Evaluierungssicht kritisch zu betrachtenden Verschlechterungen in Punkto beruflicher Stellung, Beschäftigungsverhältnis und Einkommen werden von den TeilnehmerInnen mitunter gar nicht als solche wahrgenommen bzw. sogar bewusst in Kauf genommen. Dahinter stehen entweder strategische Ziele – etwa um nach einem Jahr Berufstätigkeit die Ausbildung zur diplomierten KrankenpflegerIn zu beginnen – oder aber intrinsische Motive, die sich in einer hohen Arbeitszufriedenheit äußern, die die objektiv schlechteren Rahmenbedingungen letztlich subjektiv aufwerten.

Abschließende Bewertung der Maßnahme AQUA durch die TeilnehmerInnen

Wie würden die TeilnehmerInnen selbst AQUA und die Wirkungen der Maßnahme charakterisieren? Für 98% bedeutet die Maßnahme, viel Neues zu lernen und neue berufliche Möglichkeiten zu erhalten. Dass ihnen die Ausbil-

derung nichts bringe, glaubt derzeit nur 1% der aktuellen TeilnehmerInnen. AbsolventInnen geben dies rückblickend zu 9%, AbbrecherInnen zu 34% an. Das Interesse an der Ausbildung ist hoch: keiner der aktuellen TeilnehmerInnen gibt an, dass ihn oder sie die Ausbildung nicht interessiere. Insgesamt nur 8 ehemalige TeilnehmerInnen geben rückblickend an, die Ausbildung habe sie wenig bis gar nicht interessiert.

Einleitung

Die Maßnahme AQUA

Das Angebot der arbeitsplatznahen Qualifizierung (AQUA) bietet arbeitssuchenden Personen in Wien die Möglichkeit zu praxisnahen Aus- und Weiterbildungen, die konkreten betrieblichen Anforderungen entsprechen. Zielgruppe sind beim AMS als arbeitslos vorgemerkte Personen, die über keine oder keine verwertbare Ausbildung (seit mind. 5 Jahren keine Tätigkeit im erlernten Beruf) verfügen. Die Maßnahme ist ein Instrument, um dem im Rahmen des Qualifikationsplans Wien formulierten Ziel, den Anteil an formal gering qualifizierten Personen in Wien bis 2020 zu verringern, näher zu kommen. Zudem soll AQUA zur Erhöhung der Quote außerordentlicher Lehrabschlüsse beitragen. Ein branchenspezifischer Schwerpunkt besteht in Wien im Pflege- und Sozialbereich (Ausbildungen zur Pflegehilfe, Fachsozialbetreuung, medizinischen Fachassistenz) sowie im Einzelhandel – die Mehrheit der Teilnehmenden an AQUA erfährt eine Ausbildung in einem der beiden Bereiche.

Das AMS Wien vermittelt seit Beginn 2010 gemeinsam mit dem waff (ab 2012 als alleiniger Kooperationspartner) in Wien arbeitssuchende Personen in AQUA. Die Konzeption von AQUA ähnelt jener von Implacement-Stiftungen: Auch AQUA gliedert sich in eine theoretische und eine praktische Ausbildungsphase. Die theoretische Ausbildung erfolgt bei professionellen Schulungsträgern/-innen, die praktische Ausbildung (training on the job) in Ausbildungsbetrieben in Wien. TeilnehmerInnen können sowohl über das AMS als auch den waff in eine AQUA gelangen, wobei der waff als zentrale Koordinationseinrichtung fungiert. TeilnehmerInnen können sich auch von sich aus für eine AQUA bewerben. Nach einer Vorauswahl seitens des waff wird ein geeigneter Ausbildungsbetrieb gesucht, bei dem sich die BewerberInnen einem neuerlichen Bewerbungsprozess unterziehen müssen. Zentraler Bestandteil der Vermittlung ist der im Anschluss erstellte Bildungsplan, der vom AMS vorab genehmigt werden muss. Zwischen Betrieb, Kooperationspartner und Auszubildenden wird zudem eine Ausbildungsvereinbarung abgeschlossen. Auf diese Weise sollen arbeitssuchende Menschen die Möglichkeit einer Qualifizierung mit einem gesicherten Einstieg nach Abschluss der Qualifizierung erhalten. Die Dauer von AQUA kann variieren. Aus der SORA vom Auftraggeber zur Verfügung gestellten Übersicht über die TeilnehmerInnenzahlen geht eine mittlere Dauer von 249 Tagen bei den AQUA-AbsolventInnen hervor.

Im Jahr 2013 wurde die Maßnahme AQUA durch SORA bereits in Oberösterreich evaluiert, der hier vorliegende Endbericht schildert nun die Ergebnisse der Evaluierung in Wien.

Ziel der Evaluierung

Die Evaluierung der Maßnahme AQUA in Wien erfolgte von Dezember 2014 bis Juli 2015. Der zugrunde liegende Evaluierungsansatz beruht auf dem Gedanken, dass die zentralen Schlüsselkräfte und Stakeholder der Maßnahme und des Maßnahmenumfeldes auch deren wichtigste Experten/-innen sind und sah deshalb die Einbeziehung und Befragung aller relevanter Beteiligten des Angebots AQUA, in erster Linie der TeilnehmerInnen und Ausbildungsbetriebe, vor. Ziel der Evaluierung war die Erhebung und Analyse des Erfolgs von AQUA hinsichtlich vierer Faktoren (in Anlehnung an Enichlmair/Heckl 2014):

- (1) *Arbeitsmarkterfolg*, gemessen am Anteil an MaßnahmenteilnehmerInnen in Beschäftigung nach Ende der Maßnahme;
- (2) *Maßnahmenerfolg* in Bezug auf sonstige positive Effekte, etwa qualifikatorisch, psychosozial, subjektiver Maßnahmenerfolg;
- (3) *Zufriedenheits- oder Teilnahmeerfolg*, d.h. die subjektive Bewertung der Maßnahme durch relevante Stakeholder, meistens der TeilnehmerInnen selbst;
- (4) *Praxiserfolg*, d.h. etwaige Verbesserungen/Verschlechterung in der Qualität der an eine Maßnahme anschließenden Beschäftigungsverhältnisse.

Alle vier Felder fanden im Zuge der Evaluierung von AQUA in Wien Beachtung. Der Arbeitsmarkterfolg wurde gemeinsam mit dem Praxiserfolg auf Basis der Angaben der TeilnehmerInnen evaluiert, d.h. nicht nur der Anteil an ehemaligen TeilnehmerInnen von AQUA in Beschäftigung wurde errechnet, sondern auch die Qualität dieser aktuellen Beschäftigung in Bezug auf Stellung im Beruf und vertragliche Gegebenheiten genauer analysiert. Im Sinne des oben bereits angeführten Evaluierungsansatzes wurde ein besonderes Augenmerk auf die subjektive Bewertung der TeilnehmerInnen und Betriebe selbst gelegt: Die Befragungen bezogen sich dabei auf unterschiedliche Aspekte der Maßnahme, etwa die Bewertung einzelner Aspekte der theoretischen sowie der praktischen Ausbildung, aber auch der Rahmenbedingungen von AQUA in Bezug auf zeitliche Vereinbarkeit, finanzielle Absicherung und subjektiven Nutzen.

Methodische Vorgehensweise

Die standardisierten Befragungen der TeilnehmerInnen und Betriebe fanden im Februar und März 2015 statt. Die Befragung erfolgte telefonisch und dauerte jeweils rund 10 Minuten. Von den 740 aktuellen und ehemaligen

TeilnehmerInnen konnten 331 für ein Interview gewonnen werden, das entspricht einer Ausschöpfungsquote von 45%. Von den 70 Ausbildungsbetrieben wurde mit 45 ein Interview geführt, das entspricht einer Ausschöpfungsquote von 64%. Inhaltlich standen die Bewertung der Maßnahme und einzelner Aspekte der Maßnahme, des Nutzens der Teilnahme, der Beschäftigungssituation vor und nach AQUA sowie Verbesserungspotenziale im Fokus. MaßnahmenabbrecherInnen wurden gesondert nach den Gründen für den Abbruch befragt. Die Fragebögen orientierten sich dabei an jenen, die für die Evaluierung von AQUA in Oberösterreich verwendet wurden.

Im Anschluss an die standardisierten Befragungen wurden noch 15 qualitative Einzelinterviews mit ehemaligen TeilnehmerInnen durchgeführt. Als Zielgruppe wurden einerseits AbbrecherInnen, andererseits AbsolventInnen, bei denen es zu einer Verschlechterung der beruflichen Position und Situation nach AQUA kam, definiert. Die rund 40-minütigen leitfadengestützten Interviews sollten Aufschluss über weitere Hintergründe, die zu einer nicht erfolgreichen Teilnahme an AQUA führten, liefern.

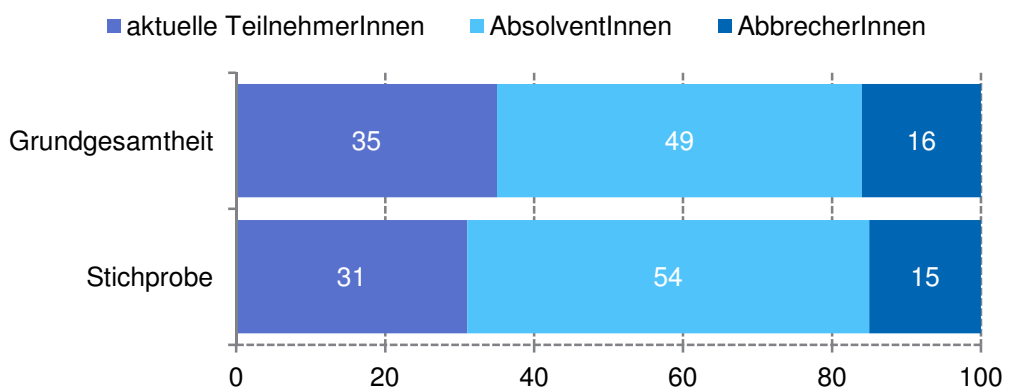
1 Befragung der AQUA-TeilnehmerInnen

1.1 Stichprobenbeschreibung

1.1.1 TeilnehmerInnenmerkmale

Von allen AbsolventInnen, AbbrecherInnen und aktuellen TeilnehmerInnen von AQUA bzw. „Jobs mit Ausbildung“ (seit 2012 sind das 740 Personen), wurden 331 Personen telefonisch erreicht und befragt. Abbildung 1 zeigt die nahezu idente Verteilung nach Teilnahmestatus im Vergleich zwischen Grundgesamtheit und der erreichten Stichprobenausschöpfung.

Abbildung 1: Verteilung nach Teilnahmestatus



Durch die vom Auftraggeber zur Verfügung gestellten Hintergrundinformationen in Bezug auf Geschlecht, Alter, Bildung und Herkunft der TeilnehmerInnen ist ein Vergleich zwischen den Verteilungen in der Grundgesamtheit und der befragten Stichprobe möglich, der weiteren Aufschluss über die Struktur der TeilnehmerInnen von AQUA, aber auch über die Repräsentativität der Befragungsergebnisse liefert.

Geschlecht

65% der Grundgesamtheit sind Frauen, dieser Anteil bildet sich in der Stichprobe exakt ab. Auch die Verteilung des Teilnahmestatus von Männern und Frauen spiegelt sich in der Stichprobe weitestgehend wider: so zählen 87% der Frauen in der Grundgesamtheit und 88% der Frauen in der Stichprobe zu den laufenden TeilnehmerInnen oder AbsolventInnen, etwas mehr als jede zehnte Frau hat die Maßnahme vorzeitig abgebrochen. Die Abbruchquote liegt unter Männern fast doppelt so hoch: 22% der Männer in der Grundgesamtheit und 21% der befragten Männer in der Stichprobe haben die Maßnahme AQUA nicht fertig absolviert.

Tabelle 1: Verteilung nach Geschlecht und Teilnahmestatus

		Status			
		TeilnehmerInnen	AbsolventInnen	AbbrecherInnen	Total
Grundgesamtheit					
Frauen	65%	36%	51%	13%	100%
Männer	35%	32%	46%	22%	100%
	100%				
Stichprobe					
Frauen	65%	33%	55%	12%	100%
Männer	35%	28%	51%	21%	100%
	100%				

Alter

Das Durchschnittsalter der TeilnehmerInnen in der Grundgesamtheit liegt bei 37 Jahren; 42% sind zwischen 19 und 30 Jahre alt, 35% zwischen 31 und 40 Jahre und 23% 41 Jahre oder älter. Das Durchschnittsalter in der Stichprobe liegt demgegenüber mit 34 Jahren etwas niedriger; 40% der Befragten sind jünger als 31 Jahre, 36% zwischen 31 und 40 Jahre alt und 24% älter als 40.

Dass das Durchschnittsalter in der befragten Stichprobe etwas niedriger liegt als in der Grundgesamtheit, ist v.a. auf das jüngere Alter der befragten *AbbrecherInnen* zurückzuführen. Während laut AMS-Daten exakt 50% der AbbrecherInnen maximal 30 Jahre alt waren, liegt der Anteil an jüngeren Personen in der Stichprobe mit 67% höher. In Summe zeigt sich damit, dass vor allem jüngere Personen häufiger die Maßnahme abgebrochen haben als über 30-jährige.

Tabelle 2: Durchschnittsalter der TeilnehmerInnen nach Teilnahmestatus

	Gesamt	Status		
		TeilnehmerInnen	AbsolventInnen	AbbrecherInnen
Grundgesamtheit	37 Jahre	34 Jahre	35 Jahre	33 Jahre
Stichprobe	34 Jahre	33 Jahre	36 Jahre	30 Jahre

Bildung

In Bezug auf das höchste formale Bildungsniveau wurden nach Abschluss der Befragung teils deutliche Abweichungen zwischen den vom Auftraggeber zur Verfügung gestellten Hintergrundinformationen zum höchsten formalen Bildungsabschluss¹ und den Angaben der Befragten im Zuge der telefonischen Erhebung festgestellt. Generell hat sich in den Befragungsdaten eine deutliche Verschiebung zugunsten höherer Bildungsabschlüsse gezeigt. Als

¹ Der höchste formale Bildungsabschluss wird vom AMS in der InfoZone im Zuge der Arbeitslosenmeldung gemäß §17 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes auf Basis der Selbstangaben der Betroffenen erhoben und beinhaltet sowohl abgeschlossene als auch noch nicht abgeschlossene Ausbildungen. In den AMS-Datensätzen selber werden nur Ausbildungen, die in Österreich anerkannt sind bzw. abgeschlossen wurden, eingegeben. Im Zuge der Arbeitsvermittlung bzw. des Beratungsprozesses ist eine laufende Aktualisierung dieser Daten vorgesehen.

mögliche Erklärung dienen mehrere Gründe: zum einen können sich Unterschiede aufgrund fehlender oder noch ausstehender Nostrifizierungen von im Ausland erworbener Bildungsabschlüsse ergeben, zum anderen kann es seit der Ersterhebung durch das AMS im Zuge der Arbeitslosenmeldung zu weiteren Qualifizierungen gekommen sein (nicht zuletzt durch AQUA selbst), die später nicht mehr vermerkt wurden. Andererseits sind in Befragungen Falschangaben und damit Messfehler nie gänzlich auszuschließen, denen Antwortverhalten wie z.B. soziale Erwünschtheit zugrundeliegen und mittels Plausibilitätschecks nur begrenzt begegnet werden kann. Nach einem zusätzlichen Vergleich der Bildungsvariable aus den Befragungsdaten und den Hintergrunddaten des AMS mit den ebenfalls zu diesem Zweck zur Verfügung gestellten Daten des waff, der zu Beginn von AQUA ebenfalls den höchsten formalen Bildungsabschluss der TeilnehmerInnen erhebt, wurde entschieden, sich in den weiteren Auswertungen auf die im Zuge der Befragung erhobene Bildungsvariable zu beziehen, da sich diese als reliabler und valider herausstellte. Damit ist jedoch kein Abgleich zwischen der Verteilung in der Stichprobe und in der Grundgesamtheit mehr möglich.

Gemäß den erhobenen Befragungsdaten verfügen im Schnitt 22% aller befragten TeilnehmerInnen maximal über einen Pflichtschulabschluss, der Anteil unter AbbrecherInnen liegt mit 33% deutlich höher und ist vermutlich auch auf das jüngere Alter dieser Gruppe zurückzuführen. 30% aller Befragten verfügen über einen Lehrabschluss, 17% über einen mittleren Abschluss und 18% über eine Matura. 13% der TeilnehmerInnen – insbesondere aktuelle TeilnehmerInnen und AbsolventInnen – geben an, über einen tertiären Abschluss zu verfügen.

Tabelle 3: Höchster erlangter Bildungsabschluss nach Teilnamestatus

	Pflichtschule	Lehre	BMS	Matura	Studium	Total
Gesamt	22%	30%	17%	18%	13%	100%
Aktuelle TeilnehmerInnen	22%	27%	20%	17%	14%	100%
AbsolventInnen	19%	31%	16%	19%	15%	100%
AbbrecherInnen	33%	33%	16%	14%	4%	100%

n=104 aktuelle TeilnehmerInnen/178 AbsolventInnen/49 AbbrecherInnen

Herkunft

In Bezug auf die Herkunft haben laut AMS-Daten 27% sämtlicher TeilnehmerInnen eine ausländische Staatsbürgerschaft. Dieser Anteil spiegelt sich in der Stichprobe der 331 Befragten fast exakt wieder (28% mit ausländischer Staatsbürgerschaft).

Darüber hinaus wurde im Zuge der Befragung der Migrationshintergrund genauer erhoben: 44% der Stichprobe wurden demnach im Ausland geboren und sind erst nach der Geburt nach Österreich zugewandert, weitere 11% zählen zur zweiten Generation (wurden also bereits in Österreich geboren, mindestens ein Elternteil stammt aber noch aus dem Ausland). Damit hat die Mehrheit der befragten TeilnehmerInnen einen Migrationshintergrund (55%). Zwischen aktuellen bzw. ehemaligen TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen zeigen sich auf den ersten Blick keine nennenswerten Unterschiede in Bezug auf das Vorhandensein eines Migrationshintergrunds, allerdings liegt der Anteil an AbbrecherInnen, deren Eltern noch im Ausland geboren wurden, mit 26% deutlich über dem Durchschnitt. Dieser höhere Anteil an MigrantInnen der zweiten Generation in der Gruppe der AbbrecherInnen steht aber vermutlich im Zusammenhang mit dem jüngeren Alter dieser Gruppe.

Tabelle 4: Migrationshintergrund nach Teilnahmestatus

	Ohne Migrationshintergrund	1. Generation	2. Generation	Total
Gesamt	45%	44%	11%	100%
Aktuelle TeilnehmerInnen	44%	45%	11%	100%
AbsolventInnen	45%	47%	8%	100%
AbbrecherInnen	43%	31%	26%	100%

n=104 aktuelle TeilnehmerInnen/178 AbsolventInnen/49 AbbrecherInnen

Haushaltssituation

Zur Haushaltssituation liegen keine Hintergrundinformationen seitens des AMS vor. Im Schnitt lebt die deutliche Mehrheit der befragten TeilnehmerInnen in Mehrpersonenhaushalten – 42% mit Kind(ern), 35% ohne Kinder aber mit Partner oder Partnerin. 23% leben alleine. Der Anteil an Personen ohne Kinder und insbesondere in Singlehaushalten liegt unter AbbrecherInnen deutlich höher als in den beiden anderen TeilnehmerInnengruppen. Auch hier kann das jüngere Alter von MaßnahmenabbrecherInnen als Erklärung dienen.

Tabelle 5: Haushaltsform nach Teilnahmestatus

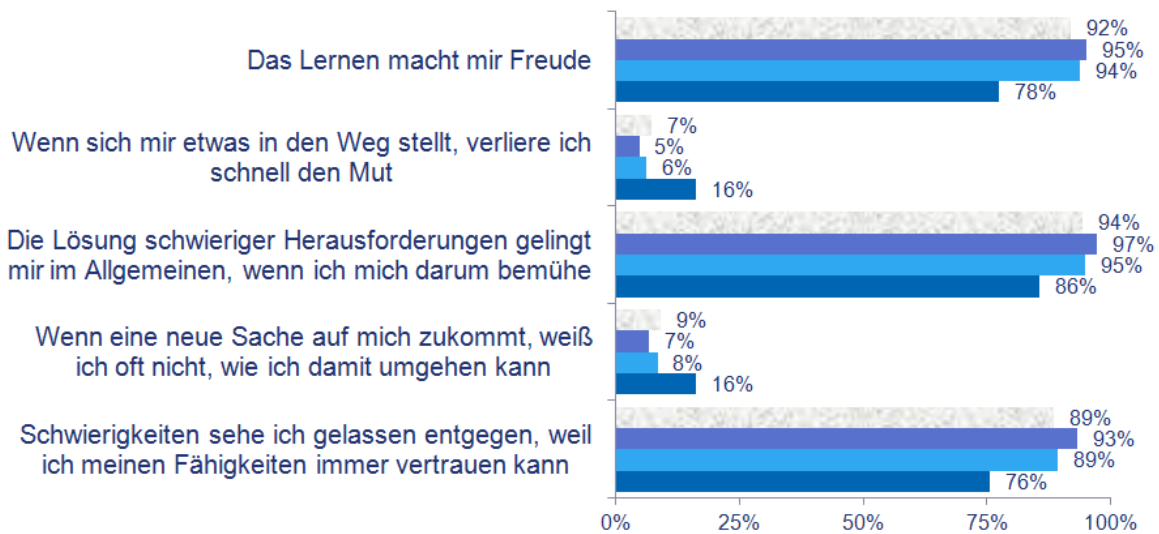
	Singlehaushalt	Mehrpersonenhaushalt ohne Kind	Mehrpersonenhaushalt mit Kind	Total
Gesamt	23%	36%	42%	100%
Aktuelle TeilnehmerInnen	21%	37%	42%	100%
AbsolventInnen	22%	33%	45%	100%
AbbrecherInnen	31%	41%	28%	100%

n=104 aktuelle TeilnehmerInnen/178 AbsolventInnen/49 AbbrecherInnen

Individuelle Persönlichkeitsmerkmale

Am Ende der Befragung wurden den TeilnehmerInnen noch Fragen zu Persönlichkeitsmerkmalen, insbesondere in Bezug auf subjektive Kompetenzen im Umgang mit z.B. Lernen und neuen Herausforderungen gestellt. Solch Fragen zu Selbstwirksamkeit und Selbstkonzept ermöglichen damit eine weiterführende Einschätzung und Charakterisierung der untersuchten Population. Die Ergebnisse legen ein hohes Maß an Selbstwirksamkeit, Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Optimismus unter den befragten TeilnehmerInnen nahe, wobei sich signifikante Unterschiede zwischen aktuellen TeilnehmerInnen/AbsolventInnen und AbbrecherInnen ergeben:

- Dass ihnen das Lernen grundsätzlich Freude bereite, sagen im Schnitt 92% der TeilnehmerInnen – allerdings nur 78% der AbbrecherInnen.
- Dass sie schnell den Mut verlieren, wenn sich ihnen etwas in den Weg stellt, sagen im Schnitt nur 7% aller Befragten, aber mehr als doppelt so viele AbbrecherInnen.
- Das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten bei der Lösung schwieriger Probleme ist allgemein sehr hoch und liegt unter aktuellen TeilnehmerInnen und AbsolventInnen bei über 90%, unter AbbrecherInnen etwas darunter.
- Die Anpassungsfähigkeit an neue Umstände ist ebenfalls hoch – nur 7% bzw. 8% der aktuellen TeilnehmerInnen und AbsolventInnen stimmen der Aussage, wonach sie oft nicht wissen, wie sie mit neuen Sachen umgehen sollen, zu; unter AbbrecherInnen sind es 16%.
- Einen auf Selbstvertrauen basierenden Optimismus legen im Schnitt rund 9 von 10 Befragten an den Tag – wobei AbbrecherInnen dieser Aussage nur zu 76% zustimmen.

Abbildung 2: Persönlichkeitsmerkmale Selbstwirksamkeit

1.1.2 Maßnahmenmerkmale

Die Maßnahme AQUA kann sich je nach Dauer, Branche und Art der Ausbildung unterschiedlich ausgestalten.

Maßnahmendauer

Auf Basis der vorhandenen Hintergrunddaten liegt die durchschnittliche Dauer der Maßnahme unter ehemaligen TeilnehmerInnen bei 233 Tagen. Naturgemäß zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen AbsolventInnen und AbbrecherInnen: unter ersteren beträgt die durchschnittliche Dauer 260 Tage, AbbrecherInnen waren im Schnitt 150 Tage in der Maßnahme – der früheste Abbruch passierte nach 1 Tag, der längste nach 664 Tagen (vermutlich mit zwischenzeitlicher Unterbrechung der Maßnahme).

In der befragten Stichprobe liegt die durchschnittliche Teilnahmedauer unter ehemaligen TeilnehmerInnen bei 266 Tagen und damit etwas höher als in der Grundgesamtheit. Die befragten AbsolventInnen befanden sich im Schnitt 300 Tage in der Maßnahme, AbbrecherInnen 145 Tage. Die befragten aktuellen TeilnehmerInnen waren im zum Zeitpunkt der Befragung im Schnitt bereits 246 Tage in der Maßnahme, konnten also in der Regel bereits Auskunft über die theoretische und praktische Ausbildung geben.

Tabelle 6: Durchschnittliche Verweildauer in der Maßnahme nach Teilnahmestatus (ehemalige TeilnehmerInnen)

	Ø Grundgesamtheit	Ø Stichprobe
Gesamt (ehemalige TeilnehmerInnen)	233 Tage	266 Tage
AbsolventInnen	260 Tage	300 Tage
AbbrecherInnen	150 Tage	145 Tage

n=178 AbsolventInnen/49 AbbrecherInnen

Rund drei Viertel der befragten TeilnehmerInnen besuch(t)en eine AQUA-Maßnahme im Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereich, 14% im Handel und 10% entfallen auf sonstige Ausbildungsberufe wie z.B. Gebäude- oder Installationstechnik. Der hohe Anteil im Gesundheits- und Pflegebereich spiegelt den Schwerpunkt wider, der bei der Maßnahmengestaltung in Wien gesetzt wurde. Die Umqualifizierung zum Pflegehelfer/zur Pflegehelferin im Rahmen einer zwölfmonatigen gesetzlich geregelten Ausbildung in AQUA ist eines der primären Ziele der Maßnahme, um den dort bestehenden Fachkräftemangel zu decken, und entsprechend hoch liegt der Anteil an TeilnehmerInnen in diesem Bereich.

Tabelle 7: Branche nach Teilnahmestatus

	Gesundheit und Pflege	Handel	Gebäude- und Installationstechnik	Andere	Total
Gesamt	76%	14%	5%	5%	100%
Aktuelle TeilnehmerInnen	76%	10%	8%	7%	100%
AbsolventInnen	77%	17%	2%	3%	100%
AbbrecherInnen	71%	12%	6%	10%	100%

n=104 aktuelle TeilnehmerInnen/178 AbsolventInnen/49 AbbrecherInnen

Die Mehrheit der befragten TeilnehmerInnen hat damit eine berufliche Weiterbildung (d.h. eine Ausbildung mit gesetzlich anerkanntem Abschluss oder eine Höherqualifizierung) im Gesundheits- und Pflegebereich im Zuge von AQUA verfolgt. 15% haben eine Ausbildung mit Lehrabschluss avisiert (v.a. im Handel), 8% eine schulische Ausbildung. Hierin zeigt sich einer der wesentlichsten Unterschiede zur Maßnahmengestaltung in Oberösterreich, wo ein deutlicher Schwerpunkt auf AQUAs im Industrie- und Produktionsbereich und auf den Erwerb eines Lehrabschlusses liegt.

Tabelle 8: Art der Ausbildung nach Teilnahmestatus

	Berufliche Weiterbildung	Ausbildung mit Lehrabschluss	Schulische Ausbildung	Wn/k.A.	Total
Gesamt	77%	15%	8%		100%
Aktuelle TeilnehmerInnen	74%	16%	10%		100%
AbsolventInnen	78%	14%	8%		100%
AbbrecherInnen	78%	16%	4%	2%	100%

n=104 aktuelle TeilnehmerInnen/178 AbsolventInnen/49 AbbrecherInnen

1.1.3 Zusammenfassende Betrachtung der Merkmale

Vergleicht man die Verteilung der TeilnehmerInnenmerkmale entlang der Kriterien „Geschlecht“, „Alter“ und „Staatsbürgerschaft“ sowie gemäß ihrem Teilnahmestatus mit den zur Verfügung gestellten Daten des AMS, zeigt sich eine weitestgehende Übereinstimmung zwischen Stichprobe und Grundgesamtheit, auf deren Basis repräsentative Aussagen getroffen werden können.

Die Maßnahme AQUA – „Jobs mit Ausbildung“ zielt auf eine praxisnahe Höherqualifizierung arbeitssuchender WienerInnen sowie eine Deckung des Fachkräftemangels in Wiener Unternehmen, insbesondere im Gesundheits- und Pflegebereich, ab. In dieser Schwerpunktsetzung zeigt sich der deutlichste Unterschied zur Maßnahmengestaltung in Oberösterreich, wo AQUA seit 2010 angeboten wird. Während in Oberösterreich die Mehrheit der TeilnehmerInnen eine Ausbildung mit Lehrabschluss im Industrie und Gewerbesektor absolvierte, fokussiert AQUA in Wien auf eine berufliche Weiterbildung und Höherqualifizierung im Gesundheits- und Pflegebereich, v.a. auf eine mögliche Umqualifizierung zum Pflegehelfer/zur Pflegehelferin. Entsprechend hoch liegt der Frauenanteil: 65% der TeilnehmerInnen in Wien sind Frauen, in Oberösterreich waren es knapp mehr als die Hälfte. Der Anteil an TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund liegt in Wien deutlich höher (55%) als in Oberösterreich (21%). Parallelen zu Oberösterreich zeigen sich in der tendenziell jüngeren Altersstruktur der TeilnehmerInnen und dem mehrheitlichen Anteil an Personen ohne höheren bzw. mit maximal Lehrabschluss.

1.2 Beschäftigungssituation vor AQUA

AQUA richtet sich an arbeitslose Personen, die beim AMS als arbeitssuchend gemeldet sind. Mehr als die Hälfte der befragten TeilnehmerInnen gibt an, davor als Angestellte gearbeitet zu haben: ein Drittel als qualifizierte Angestellte, rund ein Fünftel als Angestellte in einer einfachen Tätigkeit. 32% der TeilnehmerInnen waren als ArbeiterIn beschäftigt, jeweils 12% als Fach- oder als angelernte ArbeiterIn. Hilfsarbeiter oder ungelernete Arbeiter waren nur 6%, und Lehrlinge lediglich 1%. Frauen, ältere Befragte, Höherqualifizierte und Personen ohne Migrationshintergrund waren vor AQUA wesentlich häufiger in Angestelltenverhältnissen; Männer, jüngere Personen, Geringqualifizierte und MigrantInnen wesentlich häufiger als ArbeiterInnen beschäftigt.

Tabelle 9: Berufsstatus vor AQUA

Angestellte	Angestellter (qualifizierte Tätigkeit)	33%
	Angestellter (einfache Tätigkeit)	21%
	Angestellter (hochqualifiziert, leitend)	4%
	Lehrling für Angestelltenberuf	1%
Arbeiter/-innen	Facharbeiter	12%
	angelernte Arbeiter	12%
	Hilfsarbeiter, ungelernete Arbeiter	6%
	Lehrling für Arbeiterberuf	1%
Öffentlich Bedienstete	öffentlich Bediensteter (nicht leitend)	2%
Sonstige	Selbständiger (EPU)	2%
	Selbständiger mit 1+ Mitarbeitern	1%
	Freier Dienstnehmer	1%
	Werkvertragsnehmer	1%
	anderes	3%
	keine Angabe	1%

n=331 (sämtliche TeilnehmerInnen)

Im Durchschnitt betrug die wöchentliche Normalarbeitszeit ohne Überstunden unter allen Befragten 38 Stunden, d.h. mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen war vor der Maßnahme vollzeitbeschäftigt. Der Großteil (81%) hatte einen unbefristeten Arbeitsvertrag und war direkt im Betrieb (88%) angestellt. 12% hatten ein befristetes Dienstverhältnis², 7% waren über eine Leiharbeitsfirma angestellt³. In Punkto Einkommen geben 57% der Befragten an, vor der Arbeitslosigkeit im Monat zwischen 1.001 und 1.500 EUR netto verdient zu haben. 27% haben weniger als 1.000 EUR netto monatlich verdient (davon 2% weniger als 400 EUR), 10% hatten ein Einkommen höher als 1.500 EUR, 7% konnten oder wollten keine Angabe dazu machen. In Summe waren 45% der

² 7% konnten oder wollten zu ihrem Arbeitsvertrag keine Angabe machen.

³ 6% konnten oder wollten zur Art ihres Dienstverhältnisses keine Angabe machen.

befragten TeilnehmerInnen vor AQUA und vor ihrer Arbeitslosigkeit in atypischen Beschäftigungsformen beschäftigt, d.h. entweder in einer Teilzeit- und/oder geringfügigen Beschäftigung, in einem befristeten oder in einem Leiharbeitsverhältnis.

1.3 Eingliederung in die Maßnahme

Zur Vermittlung in AQUA wurden die TeilnehmerInnen zunächst gefragt, wer sie auf das AQUA-Angebot aufmerksam gemacht hat. Die Befragten konnten dabei mehrere Antworten geben. 16% der Befragten haben mehr als eine Antwort gegeben. Die meisten TeilnehmerInnen haben durch den waff (44%) oder durch das AMS (31%) zum ersten Mal von AQUA erfahren, 5% der Befragten nannten beide Einrichtungen. Der Weg in AQUA über das AMS und/oder einen Kooperationspartner der Maßnahme war auch in Oberösterreich für die Mehrheit der TeilnehmerInnen ausschlaggebend. In Oberösterreich zeigte sich aber ein wesentlich stärkerer Vermittlungsgrad seitens des AMS: während interessierte KandidatInnen in Wien von Seiten des AMS oftmals lediglich ans waff weiterverwiesen werden, erfolgte die Anbahnung einer AQUA in Oberösterreich wesentlich häufiger bereits durch die AMS-BeraterInnen. Und während in Oberösterreich fast ein Fünftel der TeilnehmerInnen durch ihren Betrieb auf AQUA aufmerksam gemacht wurde, liegt dieser Anteil in Wien bei lediglich 3% (11 Personen). Oftmals gibt es in diesen Fällen weitere Informationsquellen: 3 dieser 11 Personen haben nicht nur vom Betrieb, sondern auch durch Mundpropaganda, weitere 5 Personen auch durch den waff mehr über AQUA erfahren. Deutlich häufiger ist in Wien die eigene Recherche Initialzündung für eine Teilnahme an AQUA: 11% der Befragten in Wien haben (u.a.) über Mundpropaganda von AQUA erfahren, 18% über das Internet.

Tabelle 10: Aufmerksam geworden auf AQUA durch...

In Prozent der Fälle	
waff	44%
AMS	31%
Internet	18%
Mundpropaganda	11%
Beratungsstelle	4%
Arbeitgeber	3%
anderes	3%
Werbung	2%
Veranstaltungen	1%
Artikel	0%
Total	116%

n=331 (sämtliche TeilnehmerInnen); Mehrfachantworten in Prozent der Fälle

Ergebnisse der qualitativen Interviews

Ein hohes Ausmaß an Eigeninitiative hat sich auch in den qualitativen Einzelinterviews mit ehemaligen TeilnehmerInnen der Maßnahme AQUA bestätigt. Bis auf wenige Ausnahmen, in denen AMS und/oder waff TeilnehmerInnen initiiierend in AQUA vermittelten, fand der Erstkontakt mit dem waff in den meisten Fällen auf Initiative der TeilnehmerInnen selbst statt. Dem ging bisweilen eine umfassende Recherche über mögliche Qualifizierungsmaßnahmen im Gesundheits- und Pflegebereich oder Handel voraus, die entweder im Internet erfolgte oder im direkten Austausch mit Bekannten oder ArbeitskollegInnen.

Über die waff Seite, ich hab mir die Seite immer wieder angeschaut. Die bieten sehr oft so Ausbildung am Arbeitsplatz an, glaub ich, oder sowas in der Richtung heißts immer wieder.

(Herr N., Absolvent, Gesundheit& Pflege)

Und waff hat dann auch eine Ausbildung mit Job. Und dann hab ich telefonisch gefragt. Und sie haben gesagt, ja ich kann auch eh online suchen, ja. Und dann hab ich online [recherchiert], und gesehen: also es gibt viele Ausbildung mit Job, und da hab ich die Stelle gesehen, und mir hat das gefallen, also ein Einzelhandelskurs mit Ausbildung.

(Frau A., Abbrecherin, Handel)

Naja, mich hat es einfach interessiert, den Beruf zu erlernen. Und die Schule, dadurch dass ich in der Nähe vom SMZ-Süd wohn [...]. Aber vom waff an und für sich hab ich von einer Bekannten erfahren, dass da eben die Möglichkeit besteht, dass die [so eine Ausbildung] fördern.

(Herr O., Absolvent, Gesundheit & Pflege)

Dieses hohe Ausmaß an Eigeninitiative im Vorfeld der Maßnahme verweist auf ein ebenso hohes Maß an Motivation, das sich wiederum in einigen Fällen auf frühere Erfahrungen im Gesundheits- und Pflegebereich, im produzierenden Gewerbe oder im Handel zurückführen lässt. Bei AQUA-Ausbildungen mit dem Ziel einer LAP ist eine berufliche Vorerfahrung sogar gesetzlich notwendige Voraussetzung für die Teilnahme an einer verkürzten Lehrausbildung.

Wie die qualitativen Interviews weiter gezeigt haben, können die beruflichen Vorerfahrungen, auf die Befragte zurückgreifen, entweder selbst gemacht worden sein - wie z.B. Herr B., der vor AQUA schon im Produktionsbereich gearbeitet hat und entsprechend den Wunsch hatte, weiterhin produzierend tätig zu sein - oder aber im Bekannten- oder Verwandtenkreis, wie z.B. bei

Herrn O., der seinen Zivildienst in einem Altersheim absolvierte und dessen Vater und Bruder in der medizinischen Fachassistenz tätig waren.

Häufiger noch als konkrete berufliche Vorerfahrungen aber konnten in den Interviews bereits frühere Versuche und damit schon lang gehegte Interessen, insbesondere im Gesundheits- und Pflegebereich tätig zu sein, nachgezeichnet werden. Etwa Frau D., die sich vor AQUA schon mehrmals erfolglos für Ausbildungen zur Hebamme und zur diplomierten Krankenschwester beworben hat:

Vorher, ich hab mich einmal [für eine] Hebammen-Ausbildung beworben und ich hab nicht positiv bekommen. Und nochmal für Krankenschwester von waff hab ich mich auch nochmal beworben, und das war auch negativ. Und ja, für Kindergartenpädagogik hab ich drei mal mich beworben und [...] der Aufnahmetest war immer positiv, aber wegen Platzmangel wurde ich nicht aufgenommen. Ja und ich hab dann diese Chance bei ihnen bekommen. Beim AQUA.

(Frau D., Absolventin, Gesundheit & Pflege)

Gerade der Wunsch, eine berufliche Tätigkeit im Gesundheits- und Pflegebereich auszuüben, wurde dabei von den Interviewten selbst häufig in Zusammenhang mit einem hohen Grad an *intrinsischer* Motivation gebracht. AQUA stellte für diese TeilnehmerInnen nicht nur die Möglichkeit zur Umqualifizierung in einen bestimmten Bereich mit besseren Jobchancen, sondern insbesondere die Möglichkeit eines beruflichen „Neustarts“ unter günstigeren Rahmenbedingungen dar, zur Erfüllung intrinsischer Motive:

[Ich] war dann sehr lange in Reisebüros tätig und bei Veranstaltern, also insgesamt 7 Jahre. Und hab mich dann aber entschieden, in einen anderen Bereich zu wechseln, auch aufgrund dessen, dass die Reisebüros leider immer mehr vom Aussterben bedroht sind. Also wirtschaftlich ist es nicht grad toll. Und ich wollt gern was im sozialen Bereich machen. [...] Also das jetzt ist auf jeden Fall, ich mein wenn man auch irgendwas sinnvolles machen will. Auch wenn das jetzt so Klischee ist, es ist, man weiß einfach in der Früh eher wofür man aufsteht. Es ist, auch der Verkaufsdruck fällt weg und alles. Es ist einfach jetzt mit Menschen arbeiten viel schöner.

(Herr M., Absolvent, Gesundheit & Pflege)

Hm da war ich, vorher war ich ja im Empfang tätig. Und da bin ich aber dann draufgekommen, dass naja also mein Stiefvater ist dann an einem bösartigen Gehirntumor erkrankt. Und da bin ich draufgekommen, dass dieses Innenstadt bussibussi

Getue nicht meines ist. Dass ich eher lieber im sozialen Bereich arbeiten möchte. Und dann hab ich mich eben schlaugemacht wegen Behindertenausbildung. Hab do eben beim AMS etliche Berufsorientierungskurse absolviert und feststellen lassen, ob ich überhaupt für diese Ausbildung geeignet bin. Hab mir auch dann die Schule selbst ausgesucht, hab des eigentlich alles selbst ausgesucht. Hab dann halt dem AMS und dem waff das präsentiert. Und so wars auch dann bei der Pflegehelferausbildung. (Herr S., Absolvent, Gesundheit & Pflege)

Die häufig sehr umfassend betriebenen Eigenrecherchen in Internet und im Bekanntenkreis, die mitunter auf frühere berufliche Erfahrungen, in jedem Fall aber auf ein hohes Maß an Motivation hindeuten, verweisen damit auf eine selektive Art der Eingliederung in die Maßnahme. Dass die TeilnehmerInnen ein hohes Maß an Motivation, insbesondere aber Selbstwirksamkeit, Selbstvertrauen und Optimismus aufweisen, wurde eingangs in der Beschreibung der untersuchten Population bereits dargelegt. Während man Charakteristika wie Lernfreude, Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten/Kompetenzen bzw. ein daraus abgeleiteter Optimismus in Bezug auf die Lösung und den Umgang mit schwierigen, neuen Herausforderungen gerade in niedrigqualifizierten Bevölkerungsschichten üblicherweise weniger stark ausgeprägt vorfindet, zeichnen sich die befragten AQUA-TeilnehmerInnen durch ein überdurchschnittlich *hohes Maß* an Selbstwirksamkeit aus. Daraus lässt sich schließen, dass TeilnehmerInnen, die sich beispielsweise *nicht* vorab mit ihren Interessen, Kompetenzen und beruflichen Zielen beschäftigt haben bzw. ein nur geringes Maß an Selbstwirksamkeit aufweisen, durch die Maßnahme seltener angesprochen werden. Positiv wirkt sich das z.B. auf die Abbruchsquote aus: ein hohes Maß an Motivation und beruflichem Engagement verringert die Wahrscheinlichkeit von Abbrüchen ebenso wie eine umfassende Information über die Rahmenbedingungen der Maßnahme und des Berufsfeldes, die in vielen Fällen ebenfalls schon vorab durch die TeilnehmerInnen eingeholt wurde. Ein Beispiel, wo das *nicht* der Fall war, stellt Frau J. dar: ihr ursprünglicher Wunsch war es, eine Ausbildung zur Kinderbetreuung zu absolvieren – sie wurde vom waff aber auf die Möglichkeit einer AQUA im Gesundheitsbereich aufmerksam gemacht:

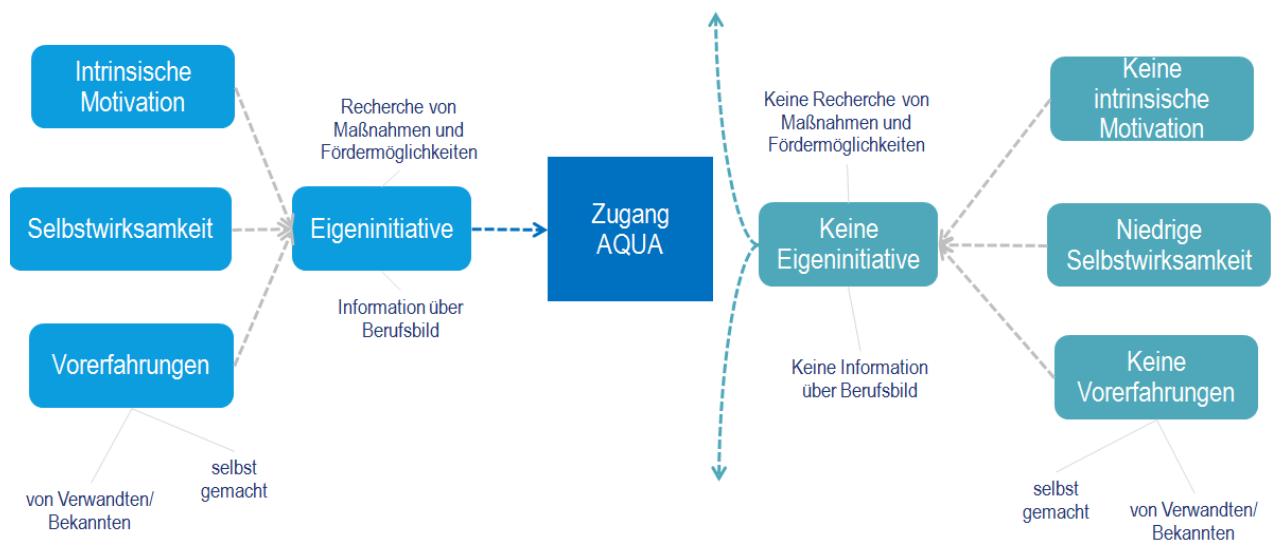
„Ich war bei waff, [...] und wollte eigentlich andere Ausbildung machen. Und die Dame hat ma dann gsagt, ja die haben momentan eine Ausbildung zu OP, Röntgen, Gips Assistentin. Hat ma so ein Zettel geben. Habs dann zuhause angehört, werd ich dann probieren, obwohl mir is schon schlecht bei Blutabnahme, na.“ (Frau J., Abbrecherin, Gesundheit & Pflege)

Als es dann einerseits zu Problemen im Ausbildungsbetrieb (Spital) gekommen ist und Frau J. in der Praktikumsphase im OP-Bereich den physischen Anforderungen nicht mehr gerecht werden konnte, brach sie die Maßnahme umgehend ab: *„und äh irgendwann hab ich dann gesagt, na das is nicht meines.“* Rückblickend deutet sie ihren Abbruch zwar als unproblematisch, weil es ihr ermöglichte, danach eine Stelle in der Kinderbetreuung zu beginnen, was ohnehin ihrem ursprünglich avisierten Ziel entsprach.

Während die geringe Motivation vor der Maßnahmeneingliederung hier im direkten Zusammenhang mit dem frühen Abbruch der Maßnahme interpretiert werden kann, deuten andere Erzählungen darauf hin, dass ein hohes Maß an Motivation auch über potentielle Abbruchgründe gewissermaßen „hinwegretten“ kann, sodass die TeilnehmerInnen in der Maßnahme verbleiben. Insofern kann eine solche Form der Selbstselektion potentieller TeilnehmerInnen durchaus erwünscht sein, gerade im Gesundheits- und Pflegebereich erscheint die Auswahl zugunsten motivierter und informierter KandidatInnen zielführend.

Die Ergebnisse der qualitativen Interviews legen gemeinsam mit dem Ergebnis, wonach (mindestens) ein Viertel aller TeilnehmerInnen von sich aus auf die Maßnahme AQUA aufmerksam wurde, den Schluss nahe, dass die Entscheidung über die Teilnahme an AQUA nicht zufällig erfolgt, sondern wesentlich von den potentiellen TeilnehmerInnen mitgestaltet wird. So belegt beispielsweise die Untersuchung von Hujer et al. (2003), dass Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Deutschland vor allem von motivierten Arbeitssuchenden absolviert werden, wodurch es zu einem Selbstselektionseffekt der Arbeitssuchenden in der Entscheidungsphase für oder gegen die Teilnahme an einer solchen Maßnahme komme. Diesbezüglich ergibt sich auch bei AQUA ein selbstselektiver Zugang zur Maßnahme, der u.a. durch den geringen Vermittlungsgrad seitens AMS und waff im Vorfeld der Eingliederung entsteht und dem etwa durch aktivere Vermittlungs- und Auswahlbemühungen entgegen gewirkt werden könnte. Ansonsten erhalten Arbeitslose, die sich evtl. noch nicht mit ihren beruflichen Möglichkeiten und Interessen auseinandergesetzt haben bzw. nicht gut über die unterschiedlichen Möglichkeiten einer Ausbildung z.B. im Gesundheits- und Pflegebereich Bescheid wissen – Phänomene, die vermutlich vor allem in niedrigqualifizierten Segmenten häufiger auftauchen -, seltener die Chance auf AQUA und werden zugunsten motivierter, informierter und eigeninitiativ tätig werdender KandidatInnen ausselektiert. Dies widerspricht aber einer aktiven Arbeitsmarktpolitik, die auf Chancengleichheit beim Zugang zu Maßnahmen setzt.

Abbildung 3: Modell der Selbstselektion im Zugang zu AQUA



Grafik: SORA

1.4 Zufriedenheit mit AQUA

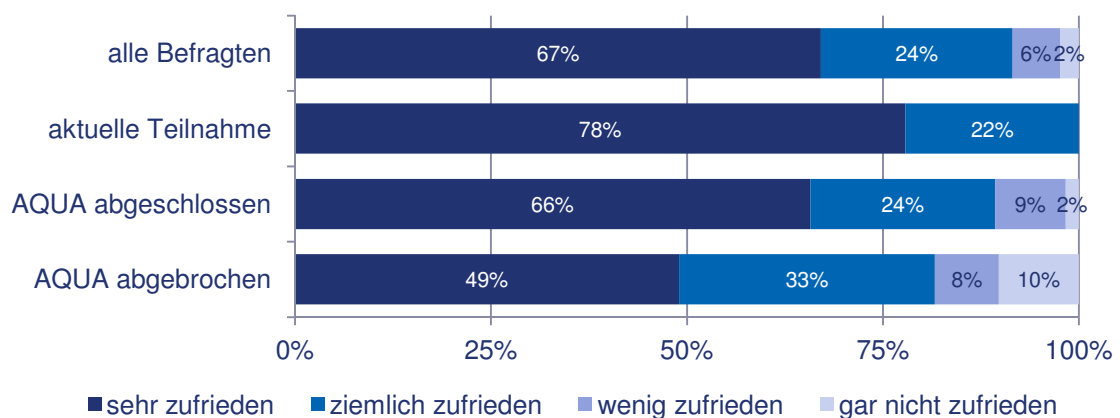
Die Zufriedenheit mit AQUA und den einzelnen Dimensionen der Ausbildungsmaßnahme wird im Folgenden für aktuelle TeilnehmerInnen, AbsolventInnen und AbbrecherInnen vergleichend dargestellt. Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass Befragte, die die Maßnahme abgebrochen haben, mit der Maßnahme selbst und den einzelnen Teilaspekten unzufriedener sind, während AbsolventInnen und aktuelle TeilnehmerInnen eine positivere Bewertung an den Tag legen. Diese Tendenz hat sich bereits in der Maßnahmenevaluierung in Oberösterreich gezeigt. Neben den deskriptiven Beschreibungen des *Ausmaßes* der jeweiligen Zufriedenheiten und Bewertungen werden mittels multivariaten Verfahren auch jene Faktoren identifiziert, die einen wesentlichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit nehmen und damit ausschlaggebend für die allgemeine Bewertung der Maßnahme sind. Dies soll die Einordnung der Ergebnisse zur Zufriedenheit erleichtern.

1.4.1 Allgemeine Zufriedenheit mit AQUA

Die Gesamtzufriedenheit mit der Maßnahme AQUA liegt bei 91%, rund zwei Drittel sind „sehr“, weitere 24% „ziemlich“ damit zufrieden. 6% der Befragten sind „wenig“ und nur 2% „gar nicht“ mit der Maßnahme zufrieden.

In allen drei Gruppen besteht eine hohe allgemeine Zufriedenheit mit der Maßnahme. Von den zurzeit teilnehmenden 104 Personen sind ausnahmslos alle sehr oder ziemlich zufrieden mit AQUA. AbsolventInnen sind rückblickend zu 89% mit AQUA zufrieden, AbbrecherInnen zu 82% - hier liegt vor allem der Anteil an „sehr Zufriedenen“ mit 49% jedoch deutlich unter dem Durchschnitt.

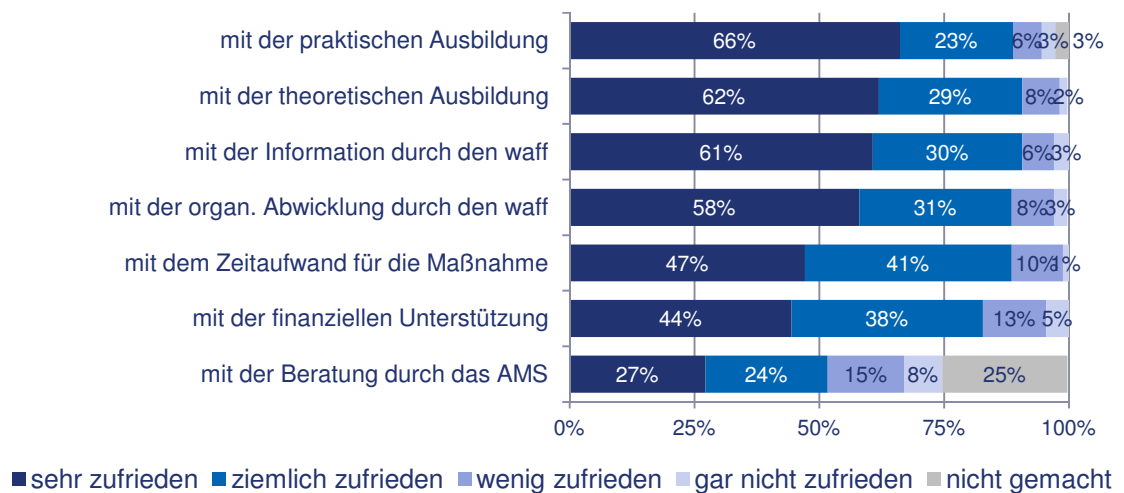
Abbildung 4: Gesamtzufriedenheit mit AQUA nach Teilnahmestatus



Im Detail sind es zunächst vor allem die praktische Ausbildung, die theoretische Ausbildung und die bereitgestellten Informationen durch den waff, mit denen über 90% aller TeilnehmerInnen sehr bis ziemlich zufrieden sind. Auch

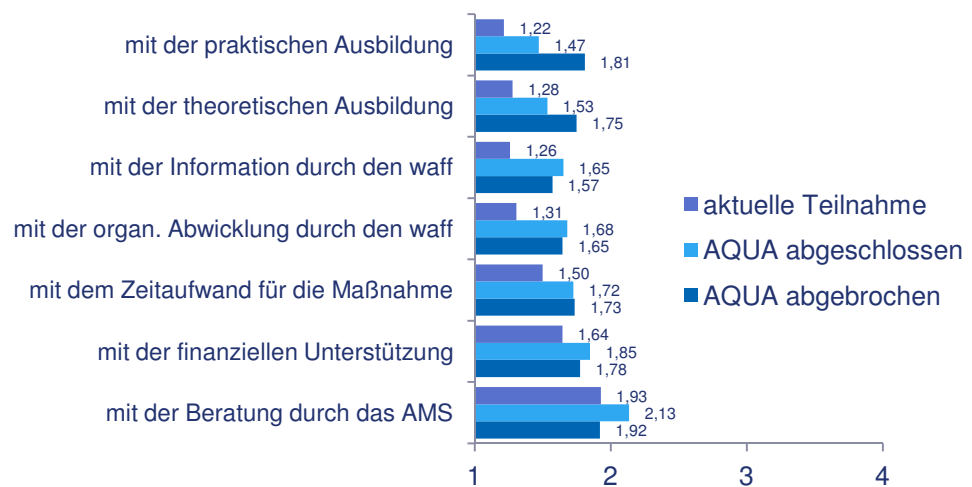
mit der organisatorischen Abwicklung durch den waff und dem Zeitaufwand für die Maßnahme sind rund 90% aller Befragten sehr bis ziemlich zufrieden. Die Zufriedenheit mit der finanziellen Unterstützung während der Maßnahme liegt bei 82%. Am wenigsten zufrieden sind die TeilnehmerInnen mit der Beratung durch das AMS: während ein Viertel aller Befragten angibt, diese gar nicht in Anspruch genommen zu haben, sagen von den restlichen nur 41%, dass diese zufriedenstellend war, 23% zeigen sich damit explizit unzufrieden.

Abbildung 5: Zufriedenheit mit Detailspekten von AQUA (alle Befragte)



Der folgende Mittelwertsvergleich liefert einen Überblick über die unterschiedliche Bewertung der Einzelaspekte durch die drei TeilnehmerInnengruppen. Je kleiner der Mittelwert, desto zufriedener ist die jeweilige Gruppe mit dem abgefragten Aspekt, je stärker der Mittelwert gegen 4 („gar nicht zufrieden“) tendiert, desto unzufriedener. Während sich in Bezug auf die Beratung durch das AMS und die finanzielle Unterstützung keine signifikanten Gruppenunterschiede zeigen, fällt die Zufriedenheit mit den anderen Bereichen unter AbbrecherInnen deutlich niedriger aus. Zudem ergeben sich aber auch Unterschiede zwischen aktuellen und ehemaligen TeilnehmerInnen: AbsolventInnen sind demnach mit der theoretischen und praktischen Ausbildung, der Information und Organisation durch den waff sowie mit dem Zeitaufwand rückblickend ebenfalls etwas unzufriedener als aktuelle TeilnehmerInnen.

Abbildung 6: Zufriedenheit mit Detailaspekten von AQUA nach Teilnahmestatus (Mittelwertsvergleich)



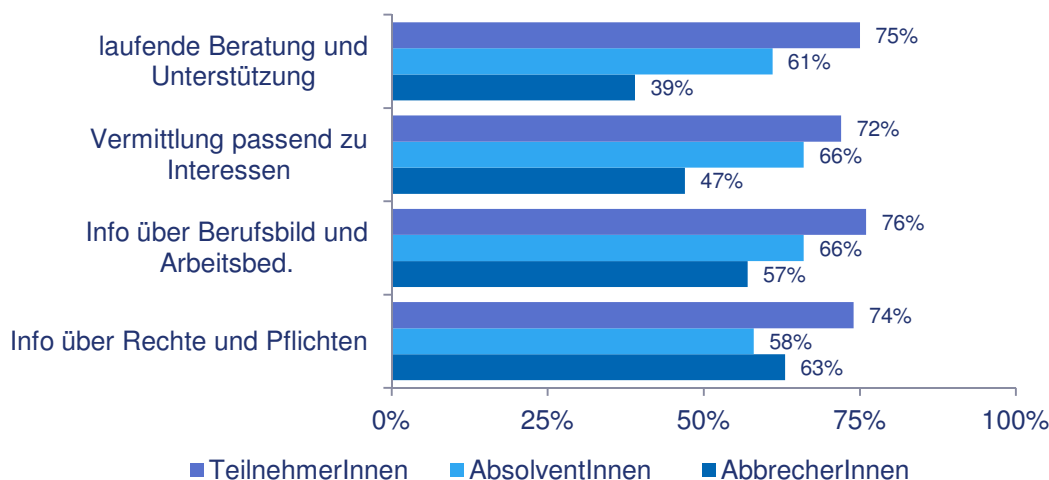
Mit Korrelationskoeffizienten von über 0,5 zeigen sich über alle Gruppen hinweg die stärksten Zusammenhänge zwischen der Gesamtzufriedenheit und den Aspekten „organisatorische Abwicklung durch waff“, „praktische Ausbildung“ und „theoretische Ausbildung“. Diese drei Detailaspekte stehen damit im starken Zusammenhang mit einer hohen bzw. niedrigen Gesamtzufriedenheit mit AQUA.

1.4.2 Zufriedenheit mit Information, Vermittlung und Betreuung

Die im Schnitt hohe Zufriedenheit mit der Information und organisatorischen Abwicklung durch den waff spiegelt sich in den Detailfragen wider. Zum überwiegenden Teil geben alle drei Gruppen an, mit den unterschiedlichen Betreuungsangeboten des waff sehr bis ziemlich zufrieden zu sein.

Die folgende Abbildung liefert einen Überblick über den Anteil an Befragten, die mit den jeweiligen Einzelaspekten „sehr“ zufrieden sind. Die Angabe „sehr zufrieden“ zu sein, kann dabei als uneingeschränkte Zustimmung bzw. uneingeschränkt positive Bewertung (ohne Abstriche) interpretiert werden. AbbrecherInnen sind demnach mit der Information, Vermittlung und Betreuung deutlich weniger zufrieden als aktuelle bzw. erfolgreiche TeilnehmerInnen.

Abbildung 7: Zufriedenheit mit der Betreuung durch den waff im Detail nach Teilnahmestatus (Anteil an „sehr Zufriedenen“)



Korrelationen über 0,5 ergeben sich zwischen der Gesamtzufriedenheit mit AQUA und den Aspekten „Information über Berufsbild und Arbeitsbedingungen“ sowie „laufende Beratung und Unterstützung während der Ausbildung“. Die Vermittlung entsprechend den Interessen spielt demgegenüber eine untergeordnete Rolle, wobei das evtl. darauf zurückzuführen ist, dass es sich bei der Anbahnung von AQUA nicht um eine „klassische“ Arbeitsvermittlung handelt, sondern oftmals auf die Eigeninitiative und damit auf bereits vorhandene Interessen seitens der TeilnehmerInnen zurückgeht. Derart kommt es schon vorab zu einer Selbstselektion der potentiellen TeilnehmerInnen dahingehend, dass Personen, die z.B. keine Umqualifizierung in den Gesundheits- und Pflegebereich oder Einzelhandel anstreben, sich gar nicht zu AQUA anmelden, wodurch eine Vermittlung entlang der Interessen hinfällig wird. Notwendig ist jedoch eine umfassende Vorabinformation über das spätere Berufsbild und die zu erwartenden Arbeitsbedingungen, die im Schnitt von 68% als „sehr“ und weiteren 24% als „ziemlich“ zufriedenstellend beurteilt wird. Genauso wichtig ist die laufende Betreuung während der Maßnahme, die von 62% als „sehr“ und 25% als „ziemlich“ zufriedenstellend beurteilt wird. Beide Aspekte werden von AbbrecherInnen, aber auch von AbsolventInnen etwas schlechter beurteilt: mehr als jede/r Zehnte ist in diesen beiden Gruppen mit der Vorabinformation, rund jede/r Sechste mit der laufenden Beratung und Unterstützung unzufrieden.

Ergebnisse der qualitativen Interviews

Auch die fünfzehn qualitativen Interviews zeichneten zunächst das Bild einer allgemeinen Zufriedenheit mit der organisatorischen Abwicklung durch den waff. Der waff steht als Ansprechpartner zur Verfügung und geht auch eigen-

initiativ auf die TeilnehmerInnen zu, um möglichen Problem entgegenzuwirken. Als besonders positiv wurden sog. „Reflexionstage“ erwähnt, die vom waff halbjährlich organisiert werden und den TeilnehmerInnen die Möglichkeit eines gemeinsamen Austauschs über die Ausbildungssituation geben. Lediglich in einem Fall wurde das Nichteinhalten eines vereinbarten Reflexionstermins durch den waff kritisiert.

Wie die Gespräche aber ebenfalls gezeigt haben, hegen die TeilnehmerInnen mitunter die Befürchtung, dass für sie negative Konsequenzen in der Ausbildung entstehen, wenn sie Beschwerden beim waff vorbringen. Insgesamt sechs InterviewpartnerInnen berichteten von solchen Befürchtungen:

„Wenn ich angerufen habe und mich beschwert habe, haben sie mir gesagt ‚Ja, wir können gerne Ihre Beschwerde weiterleiten‘, was natürlich nicht geht, weil ich die Ausbildung dort schaffen möchte. Und die, dass ich sie schaff oder nicht, hängt ja an der Schulleitungen. Also das ist so, wie wenn der Hund sich in [den] Schwanz beißt.“

(Frau Z., Absolventin, Gesundheit und Pflege)

Hinzu kommt, dass der waff diese Befürchtungen indirekt bestärkt, indem er selbst entweder zeitverzögert handelt und/oder den TeilnehmerInnen rät, Beschwerden über z.B. einzelne AusbilderInnen erst nach der Ausbildungszeit einzubringen. Dies wurde in zwei Fällen beobachtet, etwa bei Frau M.:

„An und für sich war der waff immer sehr zuvorkommend. Das einzige, was sie eben gemacht haben: jedes Mal wenn sich jemand beschwert hat, haben sie gesagt: ‚Ja, wir können das schon weiterleiten, aber Sie sind ja noch in der Ausbildung‘.“

(Frau M., Absolventin, Gesundheit und Pflege)

Erschwerend kommt hinzu, dass Beschwerden tatsächlich negative Konsequenzen für TeilnehmerInnen haben können. Das konnte in vier Fällen festgestellt werden. So berichtet eine ehemalige Teilnehmerin etwa von abschätzigen Kommentaren seitens eines Arztes, nachdem sie sich über die Ausbildungssituation in ihrem Spital beim waff beschwert hatte. Eine andere Interviewpartnerin berichtet von ihrem Ausbildungsbetrieb, ebenfalls ein Spital, das sie nach der erfolgreichen Ausbildung, im Zuge derer sie einige für sie schwierige Rahmenbedingungen an den waff rückspiegelte, schließlich nicht übernahm. Sie vermutet einen Zusammenhang zwischen Beschwerde und Nicht-Übernahme:

„Ja und das war leider Gottes dieses Spital, wo ich angegeben hab, dass mir das Praktikum nicht so getaugt hat. Das war nicht

unbedingt des sinnvollste. Ja, ich würd nie wieder in einem Praktikum sagen ‚das hat mir nicht gepasst‘.“

(Frau Z., Absolventin, Gesundheit und Pflege)

Schließlich berichtet eine weitere Teilnehmerin auch von einer Beschwerde seitens des Ausbildungsbetriebes, die zum waff gelangte, aber nicht an die Betroffene weiter kommuniziert wurde. Ihr Ausbildungsverhältnis wurde vom Betrieb beendet, ohne dass Sie im Endeffekt wusste weshalb.

Ebenfalls negativ aufgefasst wird eine allzu strikte Reglementierung, ohne dass auf die individuellen Umstände der Einzelperson eingegangen wird. Nimmt eine Betreuung und Beratung nicht auf diese individuellen Biographien und Erwartungen der TeilnehmerInnen Rücksicht, kann das von diesen als geringe Wertschätzung aufgefasst werden.

„Bei denen die jünger sind, aus einer Schule, die keine Lebenserfahrung haben, ist das vielleicht leichter. Dass du vielleicht irgendwie mit der Peitsche dirigieren kannst. Das funktioniert bei mir [aber] überhaupt nicht. Ich hab genug verschiedene Berufe in meinem Leben gelernt.“

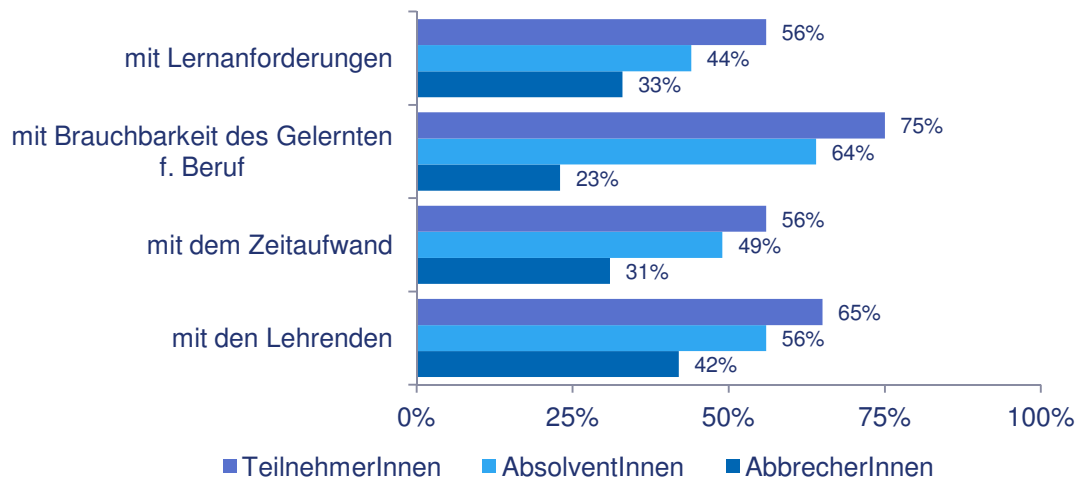
(Herr N., Absolvent, Gesundheit und Pflege)

1.4.3 Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung

Die allgemeine Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung liegt bei 91%, 62% der Befragten sind sogar „sehr zufrieden“ damit. AbbrecherInnen sind mit der theoretischen Ausbildung unzufriedener als AbsolventInnen, diese wiederum sind etwas weniger zufrieden als aktuelle TeilnehmerInnen.

Die Detailspekte der theoretischen Ausbildung werden ähnlich positiv bewertet: im Schnitt zeigen sich 91% der Befragten mit den Lehrenden und mit der Brauchbarkeit des Gelernten für den Beruf zufrieden, 88% mit dem Zeitaufwand und 87% mit den Lernanforderungen. Aktuelle TeilnehmerInnen sind mehrheitlich mit den unterschiedlichen Aspekten der theoretischen Ausbildung sehr zufrieden, AbsolventInnen mit der Brauchbarkeit des Gelernten und mit den Lehrenden. Weniger als die Hälfte der AbsolventInnen ist rückblickend mit den Lernanforderungen und dem Zeitaufwand „sehr zufrieden“. AbbrecherInnen sind vor allem mit der Brauchbarkeit des Gelernten für den Beruf unzufrieden, rund ein Drittel (29%) der AbbrecherInnen gibt sogar an, wenig bis gar nicht zufrieden damit zu sein. Aber auch Lernanforderungen, Zeitaufwand und Lehrende werden von AbbrecherInnen im Nachhinein seltener als „sehr zufriedenstellend“ bewertet. Die Einschätzung der Einzelaspekte als „sehr zufriedenstellend“ ist im Folgenden dargestellt.

Abbildung 8: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung im Detail nach Teilnahmestatus (Anteil an „sehr Zufriedenen“)



Die stärksten Zusammenhänge ($r=,47$) zwischen der Gesamtzufriedenheit mit AQUA und der Detailzufriedenheit mit Aspekten der theoretischen Ausbildung zeigen sich in Punkto Lehrende, Brauchbarkeit und Lernforderungen. Lediglich die Bewertung des Zeitaufwands weist mit $r=,39$ eine etwas geringere Korrelation zur Gesamtzufriedenheit auf. Deutlich höhere Wechselwirkungen ergeben sich aber in der Frage der allgemeinen Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung: vor allem die Lehrenden und die Lernanforderungen stehen im starken Zusammenhang ($r >,50$) damit.

Ergebnisse der qualitativen Interviews

In den qualitativen Interviews zeigt sich ein ähnliches Bild einer allgemein hohen Zufriedenheit, auch rückblickend. In den Gesprächen wurden allerdings auch die Punkte „Vortragende“, „Lernanforderungen“ und „Praxisbezug“ als problematisch thematisiert.

Lehrende

Die Zufriedenheit mit den Lehrenden bestätigt sich in den qualitativen Interviews in Hinblick auf die Praxisnähe des Vortrags und das individuelle Eingehen auf die TeilnehmerInnen. Vereinzelt wurde von vor allem älteren TeilnehmerInnen eine geringe Wertschätzung seitens der Lehrenden wahrgenommen und die theoretische Ausbildung als zu verschult wahrgenommen – dies vermutlich auch vor dem Hintergrund eines tendenziell eher bildungsferneren Status älterer TeilnehmerInnen.

„Dass da auch junge Leute da sind. Die sind natürlich leichter lenkbar, wenn du von der Materie wenig weißt, oder wenig Lebenserfahrung hast, wenig gesehen hast im Leben, da kannst du

deine ganze Sache, was du dort vorn herunterpredigst verkaufen, leichter. Und teilweise waren sie verunsichert, natürlich, dass da erwachsene Leute drinnen sind.“

(Herr N., Absolvent, Gesundheit & Pflege)

„Wir wurden nicht als Erwachsene behandelt. [...] Da waren wirklich viele Situationen, wo ich mir gedacht habe, so behandelt man keine erwachsenen Leute.“

(Frau A., Abbrecherin, Handel)

Lernanforderungen und Praxisbezug

Hohe Lernanforderungen scheinen vor allem in der einjährigen Ausbildung zur Pflegeassistentin im Gesundheits- und Pflegebereich zu bestehen. Besitzen die TeilnehmerInnen bereits Vorerfahrungen aus diesem Arbeitsfeld, können sie den Anforderungen in der Regel leichter gerecht werden als wenn sie als Neulinge einsteigen. Konkrete Problemgruppen diesbezüglich sind bildungsfernere Gruppen wie z.B. ältere oder geringqualifizierte Personen, die aufgrund der länger zurückliegenden Schulzeit zuerst auch wieder „Lernen lernen“ müssen.

Die hohe Lern- und Prüfungsdichte in der einjährigen Ausbildung zur Pflegeassistentin sowie der Leistungsdruck vor und während kommissioneller Prüfungen stellen insbesondere Personen mit Betreuungsverpflichtungen vor beträchtliche Herausforderungen. Zudem konnte in den qualitativen Interviews mit TeilnehmerInnen einer AQUA im Gesundheits- und Pflegebereich eine Verunsicherung festgestellt werden, in der Ausbildung nicht ausreichend auf die Praxis vorbereitet worden zu werden. Dies führt dazu, dass diese Personen in Eigenregie zu Hause weiterlernen, um in der praktischen Ausbildungsphase und in den Praktikas schneller Anschluss zu finden.

In diesen Fällen werden soziale Unterstützungsnetzwerke – etwa der Partner/die Partnerin oder die Eltern – enorm wichtig. Die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und theoretischer Ausbildung wird dann v.a. für jene Personen zum bisweilen unlösbaren Problem, die einerseits Betreuungsverpflichtungen haben, andererseits auf kein soziales Unterstützungsnetzwerk im familiären oder Bekanntenkreis zurückgreifen können.

„Es ist wirklich viel, also das eine Jahr, das hat ein Jahr gedauert, man hat fast nie Freizeit. Man muss wirklich, wenn man's wirklich bestehen will und wirklich gut [sein will], nach der [...] Schule halt, hat man ein bisschen Zeit vielleicht privat, aber dann muss man wieder zu Hause lernen. Sonst schaffst du's nicht.“

(Herr O., Abbrecher, Gesundheit und Pflege)

„Hab das eine Jahr durchgedrückt quasi mit meiner Familie die Ausbildung. Die war sehr hart. Hab auch meine Schwiegereltern [um Hilfe gebeten], die haben auch geholfen mit den Kindern und so. [...] Die Schule hat dauert von 8 bis um 5. D.h. ich hab nicht einmal vorher oder nachher einkaufen gehen können. Oder kochen. Das haben eben mein Mann und meine Schwiegereltern gemacht. Den Kleinen hab ich noch in den Kindergarten bringen können, abholen hat ihn meine Schwiegermutter müssen.“

(Frau H., Absolventin, Gesundheit & Pflege)

Eine unweigerliche Folge der hohen Lern- und Prüfungsdichte sowie täglichen Unterrichtseinheiten ist, dass TeilnehmerInnen es sich „nicht leisten“ können, längere Zeit auszufallen. Daraus resultiert die vermutlich realistische Einschätzung von interviewten „KurzzeitaussteigerInnen“ (etwa aufgrund von Krankheit oder Betreuungsverpflichtungen), später nicht mehr anschließen zu können, auch wenn die grundsätzliche Möglichkeit eines Wiedereinstiegs in die theoretische Ausbildung seitens der Bildungseinrichtung tlw. besteht.

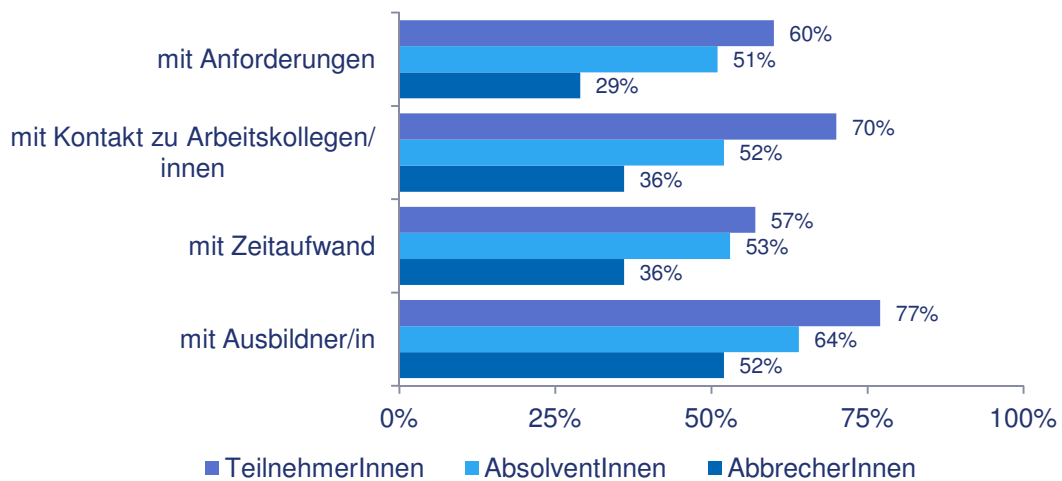
1.4.4 Zufriedenheit mit der praktischen Ausbildung

Insgesamt 89% der Befragten zeigen sich allgemein mit der praktischen Ausbildung zufrieden, 66% sogar „sehr zufrieden“. Während AbsolventInnen und AbbrecherInnen in den vorhergegangenen Fragen zur Betreuung und theoretischen Ausbildung oftmals ähnlich unzufrieden waren, zeigt sich in der Frage der praktischen Ausbildung eine deutlicherer Unzufriedenheit lediglich unter AbbrecherInnen: 18% der AbbrecherInnen⁴ sind rückblickend mit der praktischen Ausbildung unzufrieden, AbsolventInnen zu 10%, aktuelle TeilnehmerInnen nur zu 1%.

Die Darstellung des Anteils an Befragten, die sich jeweils „sehr zufrieden“ mit den einzelnen Aspekten der praktischen Ausbildung zeigen, weist erneut hohe Zufriedenheiten v.a. bei aktuellen TeilnehmerInnen und eine deutlich geringere Zufriedenheit bei AbbrecherInnen nach. Insgesamt sind mehr als 90% der Befragten mit dem Ausbilder/der Ausbilderin im Betrieb, dem Zeitaufwand für die praktische Ausbildung und dem Kontakt zu ArbeitskollegInnen sehr oder ziemlich zufrieden, exakt 90% sind mit den Anforderungen zumindest ziemlich zufrieden.

⁴ 14% der AbbrecherInnen haben die Maßnahme vor der praktischen Ausbildung abgebrochen und konnten deshalb keine Einschätzung abgeben.

Abbildung 9: Zufriedenheit mit der praktischen Ausbildung im Detail nach Teilnahmestatus (Anteil an „sehr Zufriedenen“)



Zur praktischen Ausbildung wurden den TeilnehmerInnen weitere Fragen zur Arbeitssituation gestellt. Dies auch vor dem Hintergrund der 2013 in Oberösterreich durchgeführten Evaluierung, bei der sich insbesondere die betriebliche Situation während der praktischen Ausbildungsphase als relevant für die Gesamtzufriedenheit und Abbruchgefahr erwiesen hat. Die in Summe positive Bewertung der praktischen Ausbildung in Wien seitens der befragten AQUA-TeilnehmerInnen setzt sich in der konkreten Ausbildungssituation auf den ersten Blick fort: 73% konnten ihr Wissen und Können immer oder oft einsetzen, 80% sind in der Ausbildung angeleitet und begleitet worden.

Allerdings zeigen sich auch Problemfelder, insbesondere in Bezug auf den Einsatz für Hilfstätigkeiten: Dass sie immer oder oft unter starken Belastungen gearbeitet haben, sagen 17%, dass sie genauso häufig Hilfsarbeiten verrichten mussten, 18%. Immerhin rund ein Drittel der Befragten gibt an, zumindest gelegentlich auch für Hilfsarbeiten eingesetzt worden zu sein. Ein gelegentlicher Einsatz für Hilfstätigkeiten kann in bestimmten Berufsfeldern nur schwer vollkommen ausgeschlossen werden, die Ausbildungsadäquanz der betrieblichen Ausbildung wird vom waff jedoch laufend evaluiert, 2014 wurde dazu ein eigenes Rechtsgutachten beauftragt.

Plötzliche Erkrankungen stellen ebenfalls ein relevantes Abbruchkriterium dar: dass sie schon während der Ausbildung zumindest gelegentlich längere Zeit gefehlt haben, sagen immerhin 16% der TeilnehmerInnen. Nur 3% geben an, zumindest gelegentlich zu spät in die Ausbildung gekommen zu sein. Lediglich in diesem letzten Punkt unterscheiden sich die drei TeilnehmerInnengruppen nicht signifikant, in allen anderen Bereichen zeigen sich teils deutliche Unterschiede:

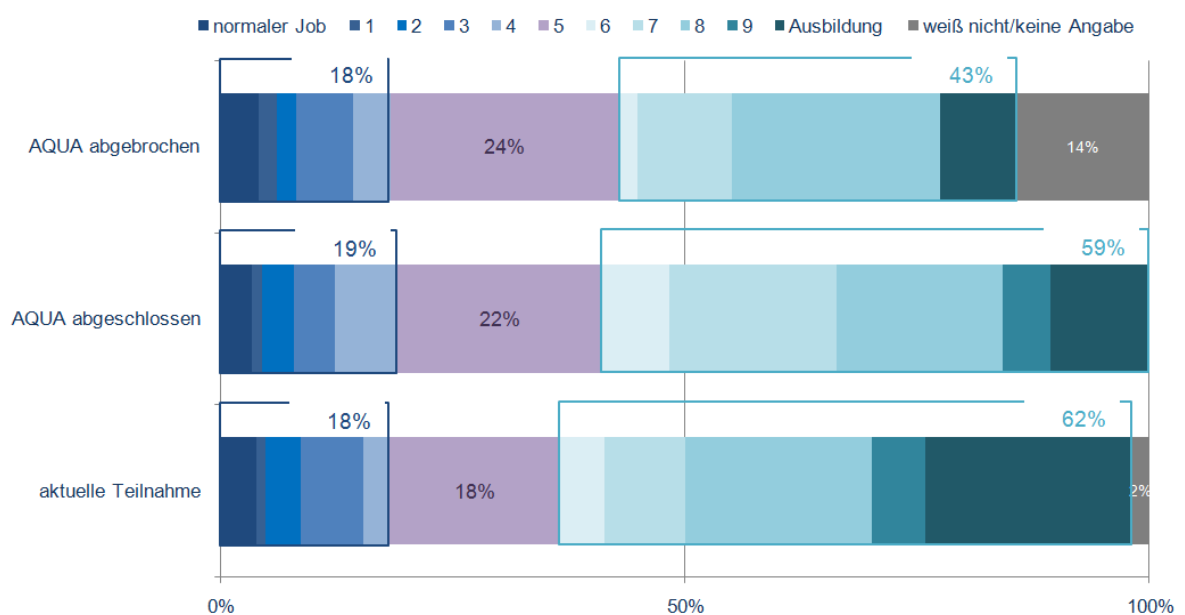
- AbbrecherInnen geben deutlich seltener an, dass sie ihr Wissen und Können in der praktischen Ausbildung einsetzen konnten. Während aktuelle TeilnehmerInnen sich zu 84% und AbsolventInnen zu 75% immer oder oft einbringen konnten, geben AbbrecherInnen das nur zu 41% an – 16% sagen, sie konnten dies nur selten oder nie tun. Im Zusammenhang damit zeigt sich ein deutlicher Unterschied in der Betreuungssituation während der praktischen Ausbildung: während 62% der aktuellen TeilnehmerInnen und 54% der AbsolventInnen angeben, dass sie „immer“ angeleitet und begleitet worden sind, sagen das nur 16% der AbbrecherInnen. Mehr als ein Drittel der AbbrecherInnen gibt an, dass sie maximal gelegentlich während der praktischen Ausbildung angeleitet und begleitet worden sind.
- Dass sie längere Zeit schon während der Ausbildung gefehlt haben, sagen ebenfalls überdurchschnittlich häufig AbbrecherInnen: während längere Abstinenzen auf 68% der aktuellen TeilnehmerInnen und AbsolventInnen „nie“ zutrifft, können das nur 35% der AbbrecherInnen sagen – umgekehrt sagen 27% der AbbrecherInnen, dass sie zumindest gelegentlich längere Zeit gefehlt haben.
- AbbrecherInnen (20%) und AbsolventInnen (18%) geben beide nahezu gleich häufig an, zumindest oft unter starken Belastungen gearbeitet zu haben; aktuelle TeilnehmerInnen sagen das derzeit nur zu 10%. Auch der häufige Einsatz für Hilfsarbeiten wird sowohl von AbbrecherInnen als auch AbsolventInnen im Rückblick ähnlich häufig (22% bis 24%) angeführt, während aktuelle TeilnehmerInnen dies nur zu 6% angeben.

In der Evaluation von AQUA in Oberösterreich (2013) zeigte sich, anders als in Wien, ein deutlicher Unterschied zwischen der Bewertung von praktischer und theoretischer Ausbildung durch AbbrecherInnen. In Oberösterreich waren rund die Hälfte der AbbrecherInnen mit der praktischen Ausbildung wenig bis gar nicht zufrieden. Mit der theoretischen Ausbildung waren nur rund ein Viertel wenig bis gar nicht zufrieden. Für Oberösterreich konnte man daraus schlussfolgern, dass vor allem die betrieblichen Rahmenbedingungen im Zuge der praktischen Ausbildung bei AQUA-TeilnehmerInnen, die die Maßnahme abgebrochen haben, eine höhere Unzufriedenheit, die mitunter zum Abbruch der Maßnahme führte, ausgelöst haben. Dieser Zusammenhang ist für Wien in dem Ausmaß zwar nicht festzustellen, allerdings fällt auch hier der häufige Einsatz für Hilfstätigkeiten und die seltenere Anleitung und Begleitung durch AusbilderInnen im Betrieb unter AbbrecherInnen auf. Während körperliche Belastungen etwas stärker von ehemaligen TeilnehmerInnen im Gesundheits- und Pflegebereich angegeben werden, ist der Einsatz für Hilfstätigkeiten im Handel deutlich häufiger der Fall: 16% der ehemaligen TeilnehmerInnen (AbbrecherInnen und AbsolventInnen) im Handel sagen, dass sie „immer“ Hilfsarbeiten verrichten mussten, 24% „oft“ und 14% „gelegentlich“. 38% der

ehemaligen TeilnehmerInnen im Handel geben zudem an, maximal gelegentlich bei der praktischen Tätigkeit angeleitet worden zu sein, unter Befragten im Gesundheits- und Pflegebereich sind es 19%, also um die Hälfte weniger.

Um die betrieblichen Rahmenbedingungen besser einschätzen zu können wurde für Wien zudem die Frage gestellt, ob die praktische Ausbildung den TeilnehmerInnen zufolge eher einem „normalen Job“ oder einer „Ausbildung“ entsprach. Abbildung 10 zeigt, dass die praktische Ausbildung nach Einschätzung der Mehrzahl aller Befragten (57%) stärker Charakteristika einer Ausbildung trägt (Skalenpunkte 6 bis 10), während im Schnitt 19% angeben, AQUA entspräche eher einem „normalen Job“ (Skalenpunkte 0 bis 4). Vor allem für aktuelle TeilnehmerInnen und AbsolventInnen stellt die praktische Ausbildung eher eine Ausbildung dar. AbbrecherInnen konnten zu 14% keine Angabe machen, 43% sehen die Maßnahme rückblickend als Ausbildung an. Dass AQUA umgekehrt Charakteristika eines „normalen Jobs“ trägt, sagt in allen drei Gruppen nicht mehr als ein Fünftel. Dass AQUA zwischen einer Ausbildung und einem normalen Job changiere, sagen 24% der AbbrecherInnen, 22% der AbsolventInnen und 18% der aktuellen TeilnehmerInnen. Auch in dieser Frage zeigen sich sehr deutliche Branchenunterschiede: während es im Gesundheits- und Pflegebereich nur 14% der ehemaligen TeilnehmerInnen sind, die rückblickend sagen, die praktische Ausbildung habe eher einem Job geähnelt, sind es im Einzelhandel 41%. Dieses Ergebnis spricht erneut für wesentlich schlechtere Ausbildungsbedingungen im Einzelhandel, die den Ansprüchen und Zielvorgaben von AQUA im Sinne einer Qualifizierungsmaßnahme nicht gerecht werden.

Abbildung 10: „Entspricht die praktische Ausbildung eher einem normalen Job oder einer Ausbildung?“ nach Teilnahmestatus



In Bezug auf die Gesamtzufriedenheit mit AQUA zeigen zunächst die Beurteilungen der Anforderungen in der praktischen Ausbildung und des Ausbildners/der Ausbilderin höhere Korrelation von $r > ,40$, aber auch die Frage, ob die TeilnehmerInnen ihr Wissen und Können einsetzen können, bei der praktischen Ausbildung angeleitet und betreut werden oder aber für Hilfsarbeiten eingesetzt werden. Insofern ergeben sich zwei Schwerpunkte: sowohl die Adäquanz zwischen Ausbildungssituation und individuellen Fertigkeiten als auch die Betreuung seitens der AusbilderInnen können die Gesamtzufriedenheit mit AQUA wesentlich beeinflussen, sei es positiv oder negativ.

Ergebnisse der qualitativen Interviews

Die Ergebnisse der qualitativen Interviews bestätigen diese Ableitungen. Die TeilnehmerInnen begrüßen zunächst die Einblicke, die die praktische Ausbildung in unterschiedliche Arbeitsfelder gibt. Diese Einblicke werden vor allem dann positiv bewertet, wenn sie zwei Kriterien entsprechen: 1. wenn sie zum individuellen Lernerfolg beitragen, und 2. wenn sich die TeilnehmerInnen im Ausbildungsbetrieb wertgeschätzt und integriert fühlen.

Individueller Lernerfolg

Hat die praktische Ausbildung zu wenig Ausbildungscharakter, führt das bei den TeilnehmerInnen zu Verunsicherungen, Unzufriedenheit und zu einem Gefühl der Geringschätzung.

„Bis auf die eine Station im Spital wo man nicht unbedingt was dazugelernt hat, sondern eher mehr der Lehrling von der Abteilungshelferin war. Was natürlich nicht der Sinn von einem Praktikum ist.“ (Frau L., Absolventin, Gesundheit und Pflege)

„Schrecklich. Total schrecklich. Ich kanns nicht beschreiben. Das war total schrecklich für mich. Das war von Anfang an nur Putzerei.“ (Frau A., Abbrecherin, Handel)

Der Einsatz für Hilfstätigkeiten, wie beispielsweise Reinigungsarbeiten im Handel, oder Routinearbeiten im Gesundheits- und Pflegebereich senken aber nicht nur die Arbeits- und Ausbildungszufriedenheit generell, sondern bremsen bzw. behindern laut Ansicht der TeilnehmerInnen auch den Lernerfolg. Unter diesen Umständen sei die Anwendbarkeit der theoretischen Ausbildung in der Praxis nicht mehr gegeben. Derart besteht nun die Gefahr einer schnellen Dequalifizierung der TeilnehmerInnen noch während der Maßnahme. Das führt wiederum dazu, dass die TeilnehmerInnen eigeninitiativ handeln müssen, um nicht mehr für Hilfsarbeiten eingesetzt zu werden. Dadurch werden aber jene Personen mit einem hohen Selbstvertrauen, Selbstwert und gutem Auftreten indirekt bevorzugt und „belohnt“, da sie es über die informelle Kommunikation mit ihren Vorgesetzten/AusbilderInnen schneller schaffen, für qualifizierte

Tätigkeiten eingesetzt zu werden. In anderen TeilnehmerInnen entsteht bzw. bestärkt sich der Wunsch, die Maßnahme abzubrechen oder aber den Ausbildungsbetrieb zu wechseln.

In Bezug auf etwaige Betriebswechsel während der praktischen Ausbildungsphase scheint es keine einheitliche Regelung zu geben. TeilnehmerInnen berichten, dass es ihnen nicht möglich gewesen sei, den Betrieb zu wechseln, obwohl sie dem waff ihre Probleme dargelegt haben; gleichzeitig berichten sie, dass sie bei anderen KollegInnen Betriebswechsel durchaus beobachtet hätten.

Wertschätzung und Integration

Die TeilnehmerInnen müssen sich in der praktischen Ausbildung in betriebliche Verhältnisse eingliedern, das bedeutet in bestehende Teams und Strukturen. Als AQUA-TeilnehmerInnen erhalten sie mitunter einen „Sonderstatus“ und haben deshalb teilweise Schwierigkeiten sich durchzusetzen und zu integrieren.

„Wenn du heute in so eine altgedienten Gruppe hinein kommst, wo die Leute lange zusammenarbeiten und Schwestern die sagen: ‚wir haben das immer so gemacht und so ist das‘, bist du dort machtlos. Du kannst zwar sagen, ich will nicht anecken, und lass es halt über mich ergehen.“

(Herr N., Absolvent, Gesundheit und Pflege)

„Es war eine Glücksache. Hab ich den Joker oder hab ich halt (lacht) die andere Karte erwischt, ja. Aber die Kommunikation, es wär besser wenn daran a bissl dran gearbeitet wird an den Informationen an die Betriebe. Es gibt Unterschiede zwischen Lehrlingen und ‚Neo-Lehrling‘. (lacht) So wurde ich halt genannt in der Apotheke.“

(Frau K., Absolventin, Gesundheit und Pflege)

Diese Geringschätzung im Zusammenhang mit einer zugeschriebenen „Sonderrolle“ als TeilnehmerIn von AQUA kann sogar bis in Erfahrungsbereiche hineinreichen, die Mobbingcharakter aufweisen und entsprechende Konsequenzen für TeilnehmerInnen haben:

„Das hat mich wirklich psychisch ruiniert, ja. Also man ist aufgestanden mit Schmerzen im Magen und fertig, das muss net sein [...]. Naja also die behandeln mich so, weil sie ist ja der letzte Depp und sie lachen mich aus.“

(Frau J., Abbrecherin, Gesundheit und Pflege)

Eine hohe Wertschätzung der TeilnehmerInnen im Ausbildungsbetrieb seitens der AusbilderInnen schafft umgekehrt Zufriedenheit. Daher sollten jene MitarbeiterInnen, die die TeilnehmerInnen in der praktischen Ausbildung anleiten, schon vorab klar definierte und festgelegte Aufgaben und entsprechende Kompetenzen im Umgang mit erwachsenen Auszubildenden haben. Hier gilt es insbesondere zu beachten, dass auch der lebensweltliche und biographische Kontext der TeilnehmerInnen berücksichtigt wird. So wird die Gleichbehandlung mit jungen Lehrlingen im Betrieb von den TeilnehmerInnen beispielsweise ebenfalls als Geringschätzung ihrer Berufserfahrungen empfunden. Diesbezüglich sollte auch die Rolle der TeilnehmerInnen festgelegt sein, damit es nicht zu einem Verschwimmen der Grenzen zu Lehrlingen im Ausbildungsbetrieb kommt.

1.4.5 Zusammenfassende Beurteilung von AQUA

Die Gesamtzufriedenheit ist einer von mehreren möglichen Indikatoren für den Erfolg einer Maßnahme. Konkret verweist das Ausmaß der Gesamtzufriedenheit auf den Zufriedenheits- bzw. Teilnahmeerfolg einer Maßnahme. Die bisherige Analyse hat eine im Schnitt sehr hohe Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit der Maßnahme AQUA an den Tag gelegt: 92% aller Befragten sind sehr oder ziemlich damit zufrieden, nur 6% sind wenig, nur 2% sind gar nicht damit zufrieden. Diese Gesamtzufriedenheit liegt unter aktuellen TeilnehmerInnen am höchsten (100%), unter AbsolventInnen (89%) ca. im Durchschnitt und unter AbbrecherInnen erwartungsgemäß am niedrigsten (82%). Den Zufriedenheits- bzw. Teilnahmeerfolg einer Maßnahme lediglich aus der Gesamtzufriedenheit abzuleiten, wäre jedoch zu verkürzt. Aus diesem Grund fokussierte die TeilnehmerInnenbefragung auch auf die Bewertung unterschiedlicher Aspekte der Maßnahme, etwa der Träger, der theoretischen sowie der praktischen Ausbildung im Ausbildungsbetrieb. Diese bestätigten zunächst die überdurchschnittlich hohe Zufriedenheit aktueller TeilnehmerInnen mit zentralen Charakteristika wie z.B. Information, Betreuung, Lernanforderungen, Zeitaufwand, Ausbilder und Ausbilderinnen usw. Darüber hinaus zeigten sich in Einzelaspekten eingeschränkte Zufriedenheiten unter ehemaligen TeilnehmerInnen – und zwar sowohl unter AbsolventInnen als auch AbbrecherInnen: beide Gruppen sind mit Information und Betreuung durch den waff, dem Zeitaufwand für die Maßnahme, der finanziellen Unterstützung und der Beratung durch das AMS im ca. gleichen Ausmaß weniger zufrieden als aktuelle TeilnehmerInnen.

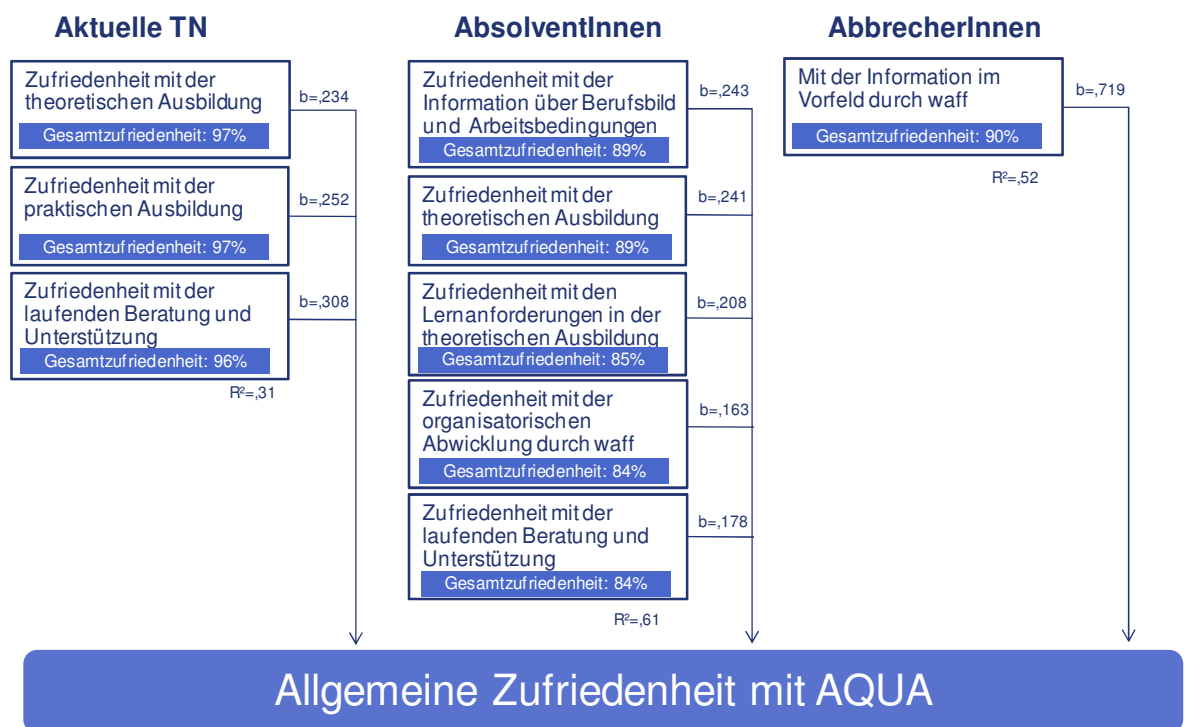
Die Abfrage der Gesamtzufriedenheit ergänzt durch Detailaspekte der Maßnahme erlaubt eine korrelationsanalytische Analyse signifikanter Wechselwirkungen. Dahinter steht die Frage: welche der abgefragten Zufriedenheiten mit Einzelcharakteristika der Maßnahme bewirken eine

höhere/niedrigere Gesamtzufriedenheit? Die bisherigen Korrelationsanalysen haben gezeigt, dass (1) die organisatorische Abwicklung durch den waff (insbesondere Vorabinformation über das Berufsbild und die anschließende laufende Beratung und Unterstützung), (2) die Qualität der theoretischen Ausbildung in Punkto Vortragende, Brauchbarkeit des Gelernten und adäquate Lernanforderungen, sowie (3) die praktische Ausbildungssituation in Bezug auf die Adäquanz zwischen Ausbildungssituation und individuellen Fertigkeiten als auch die Betreuung seitens der AusbilderInnen jeweils die stärksten Zusammenhänge mit der Gesamtzufriedenheit mit AQUA aufweisen.

Um Wirkungen, d.h. Effekte von Detailaspekten auf eine Outcome-Variable wie z.B. die Gesamtzufriedenheit nachzuweisen, benötigt es jedoch multivariate Verfahren. Mittels regressionsanalytischen Verfahren lassen sich diese Effekte errechnen. In das Modell aufgenommen wurden alle in Kapitel 1.4.1 bis 1.4.4 beschriebenen Variablen. Zusätzlich wurde das Modell für die Merkmale Geschlecht, Alter, Bildung und Migrationshintergrund kontrolliert, d.h. es wurde auch in Betracht gezogen, dass unabhängig von den jeweiligen Detailaspekten bestimmte Personengruppen per se unzufriedener sind. Wie die Modellberechnungen jedoch gezeigt haben, geht von den soziodemographischen Variablen kein signifikanter direkter Effekt auf die Gesamtzufriedenheit aus.

Die Grafik auf der nächsten Seite liefert nun einen Überblick über jene Detailbewertungen, die letztlich einen signifikanten Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit der TeilnehmerInnen mit AQUA nehmen, und zwar getrennt nach TeilnehmerInnengruppen:

Abbildung 11: Einflussfaktoren auf die Gesamtzufriedenheit mit AQUA (Regressionsanalyse)



Unter aktuellen TeilnehmerInnen erweisen sich drei Aspekte als relevant für die Gesamtzufriedenheit: sowohl die allgemeine Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung als auch mit der praktischen Ausbildung nehmen einen direkten Einfluss auf die Zufriedenheit mit AQUA, zusätzlich spielt die laufende Beratung und Betreuung durch den waff eine wichtige Rolle. Die Auswertungen zeigen, dass alle drei Aspekte von deutlich mehr als 90% der aktuellen TeilnehmerInnen als zufriedenstellend eingeschätzt werden.

Unter AbsolventInnen weist das Modell fünf signifikante Einflussfaktoren aus: auf Ebene des Kooperationspartners heben oder senken die rückblickende Einschätzung der Vorabinformationen über Berufsbild und Arbeitsbedingungen, der laufenden Beratung und Unterstützung sowie der organisatorischen Abwicklung durch den waff die Gesamtzufriedenheit mit AQUA signifikant; auf Maßnahmenebene selbst hat vor allem die Einschätzung der theoretischen Ausbildung signifikante Effekte auf die Gesamtzufriedenheit – in Bezug auf die Zufriedenheit allgemein und die Lernanforderungen in der Ausbildung ganz konkret.

Unter AbbrecherInnen nimmt lediglich ein Faktor signifikanten Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit, nämlich die Vorabinformation durch den waff vor Beginn der Maßnahme. Das Ergebnis ist aus zweierlei Gründen beachtenswert: zum einen liegen Zufriedenheiten mit den Detailspekten der Maßnahme unter

AbbrecherInnen fast in allen Bereichen niedriger, letztlich ist es aber die Vorabinformation zu Beginn der Maßnahme, die ausschlaggebend für die Gesamtbeurteilung ist; zum anderen zeigen sich auch unter AbbrecherInnen keine signifikanten Effekte ausgehend von soziodemographischen Faktoren, was die Vermutung nahe legt, dass Abbrüche unabhängig von diesen passieren und letztlich lediglich auf als unzureichend empfundene Rahmenbedingungen zurückzuführen sind.

Wie würden die TeilnehmerInnen selbst AQUA und die Wirkungen der Maßnahme charakterisieren? Wie schon zuvor zeigen die derzeitigen TeilnehmerInnen eine deutlich positivere Einschätzung von AQUA: Für 98% bedeutet die Maßnahme, viel Neues zu lernen und neue berufliche Möglichkeiten zu erhalten. Absolventinnen sind rückblickend etwas kritischer, wobei immer noch eine deutliche Mehrheit den beiden Aussagen zustimmt. AbbrecherInnen hingegen glauben nur zu 34%, dass sie durch ihre Teilnahme an AQUA neue berufliche Möglichkeiten erhalten haben. Immerhin 76% der AbbrecherInnen stimmen jedoch der Aussage „Ich habe viel Neues gelernt“ zu. Das ist ein Indikator dafür, dass Teile der Ausbildung selbst für AbbrecherInnen überbetrieblich verwertbar bleiben bzw. legen einen hohen Maßnahmenerfolg nahe.

Dass ihnen die Ausbildung nichts bringe, glaubt derzeit nur 1% der aktuellen TeilnehmerInnen. AbsolventInnen geben dies rückblickend zu 9%, AbbrecherInnen zu 34% an. Letzteres ist ein Indikator für eine zumindest subjektiv empfundene hohe Verwertbarkeit der Maßnahme: dass 80% der AbsolventInnen und selbst noch 31% der AbbrecherInnen der Aussage, wonach ihnen AQUA nichts gebracht habe – gar nicht zustimmen, zeigt, dass das dort Gelernte auch über die Maßnahme hinaus verwertbar bleibt.

Das Interesse an der Ausbildung ist hoch: keiner der aktuellen TeilnehmerInnen gibt an, dass ihn oder sie die Ausbildung nicht interessiere. Insgesamt nur 8 ehemalige TeilnehmerInnen geben rückblickend an, die Ausbildung habe sie wenig bis gar nicht interessiert (davon zwei AbsolventInnen und sechs AbbrecherInnen).

Eine wichtige Rolle kommt dem Bildungsplan zu: dieser wird vorab in Absprache mit den TeilnehmerInnen erstellt und dem AMS vorgelegt. Im Bildungsplan werden u.A. die fachlichen Qualifikation und Erfordernisse sowie die Ausbildungsschritte festgelegt. Er stellt damit einen Fixpunkt in der Frühphase der Maßnahme dar, die – wie oben gezeigt – signifikanten Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit nimmt. Aktuelle TeilnehmerInnen sagen nahezu geschlossen (98%), dass die Ausbildung derzeit wie im Bildungsplan vereinbart stattfinde. AbsolventInnen geben das rückblickend ebenfalls zu mehr als 90% (93%) an. Auch AbbrecherInnen sagen zu 90%, dass ihre Ausbildung bis zum Zeitpunkt des Abbruchs gemäß dem Bildungsplan stattfand.

Abbildung 12: „Ich erhalte/erhielt neue berufliche Möglichkeiten“ nach Teilnahmestatus

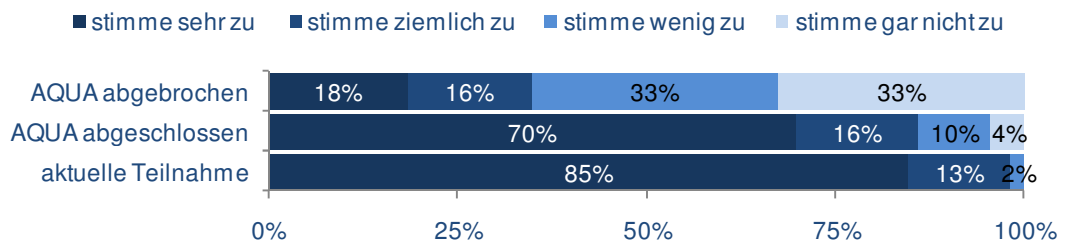


Abbildung 13: „Ich lerne/habe viel Neues gelernt“ nach Teilnahmestatus

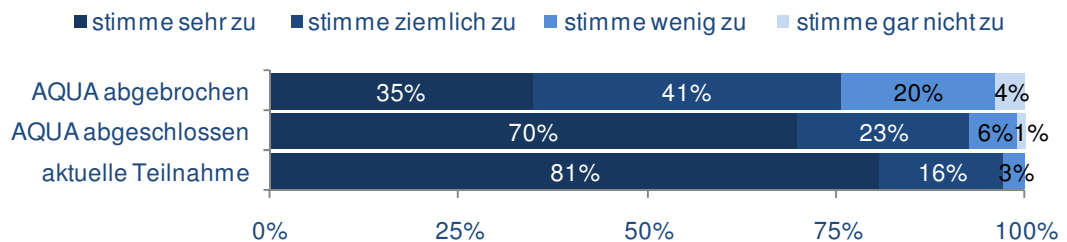


Abbildung 14: „Mir bringt die Ausbildung nichts/hat nichts gebracht“ nach Teilnahmestatus

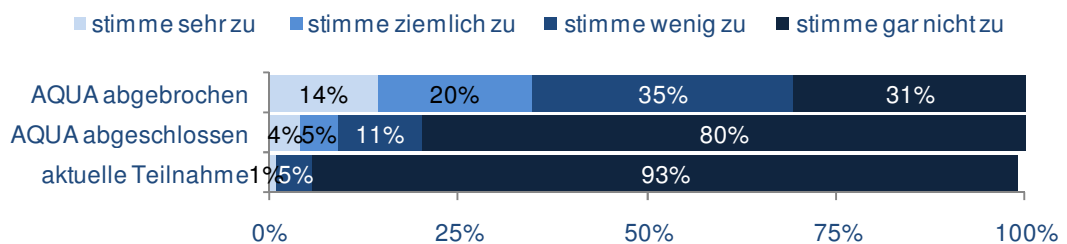


Abbildung 15: „Die Ausbildung interessiert mich nicht/hat nicht interessiert“ nach Teilnahmestatus

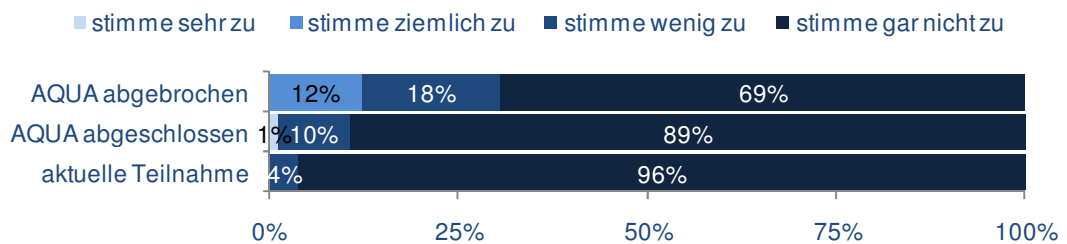
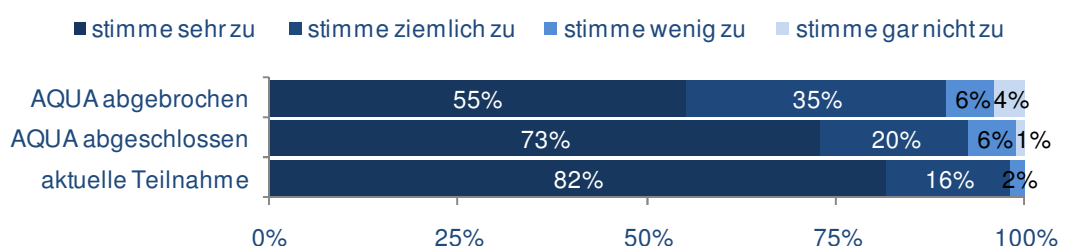


Abbildung 16: „Die Ausbildung findet/fand wie im Bildungsplan vereinbart statt“ nach Teilnahmestatus



Aus den qualitativen Interviews gingen neben den besseren Jobchancen auch (neu) hinzugewonnene Kompetenzen in der Teamarbeit, ein allgemein höheres Selbstbewusstsein und ein Zuwachs an Lebenserfahrung als von den TeilnehmerInnen selbst ins Feld geführte Outcomes von AQUA hervor.

„Das ich jetzt erstens einmal mehr Jobchancen wieder habe seitdem. Zweitens wesentlich mehr Wissen, was auch in der Gesellschaft sehr gut ankommt. Weil die freuen sich immer alle, wann wer da ist, der eh Erste Hilfe kann oder sonst was.“

(Frau L., Absolventin, Gesundheit und Pflege)

1.5 Abbrüche von AQUA

Die Abbruchrate von AQUA in Wien liegt bei 16% (AMS-Daten) bzw. 15% in der Befragung, d.h. 15% der TeilnehmerInnen haben die Maßnahme vorzeitig beendet. Die Abbruchquote liegt damit deutlich unter jener in Oberösterreich, wo ca. 30% der TeilnehmerInnen AQUA vorzeitig abbrechen.

Befragt nach den Gründen für den Programm-Ausstieg nannten die meisten AbbrecherInnen spontan gesundheitliche (29%) und familiäre (29%) Motive, gefolgt von falschen Vorstellungen vom Beruf und dem Einsatz für Hilfstätigkeiten (je 13%). Jeweils 10% nannten darüber hinaus noch Probleme in der praktischen Ausbildung, konkret ein schlechtes Betriebsklima und eine mangelnde praktische Ausbildung, als Abbruchsgründe. Finanzielle Gründe, eine Überforderung in der theoretischen bzw. praktischen Ausbildung, eine zu hohe Arbeitsbelastung oder ein zu gering ausgeprägtes Interesse an der Ausbildung waren hingegen kaum relevant als Abbruchsgründe.

Tabelle 11: Gründe für Abbruch von AQUA (offene Nennungen)

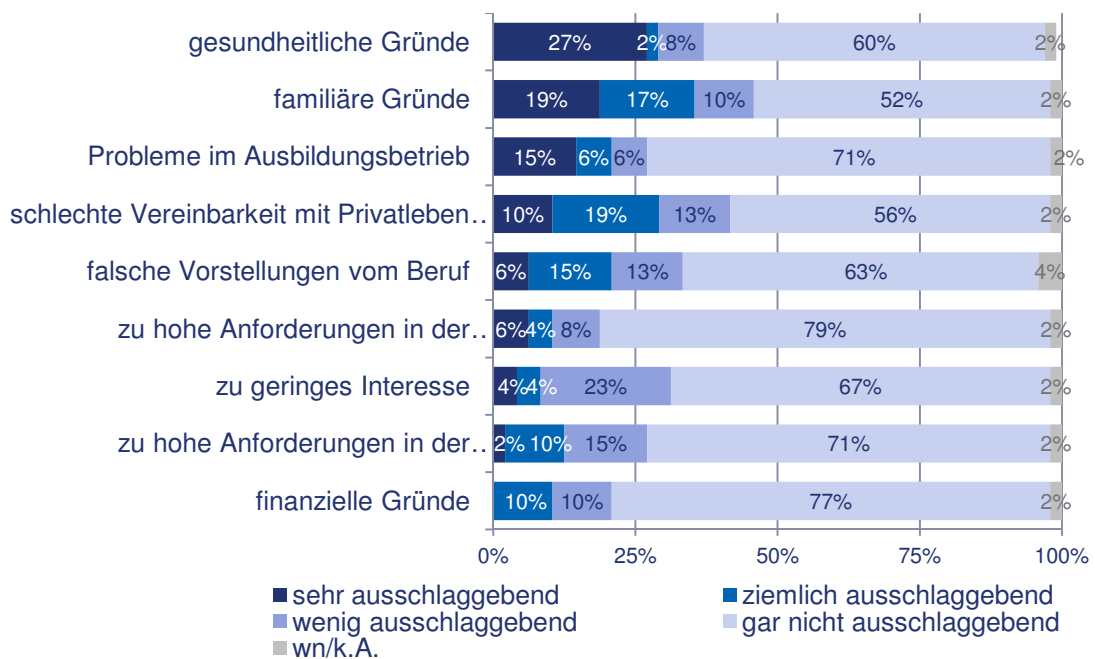
Abbruchsgrund	In % der Fälle
gesundheitliche Gründe	29%
familiäre Gründe	29%
falsche Vorstellungen vom Beruf	13%
Einsatz für Hilfstätigkeiten	13%
schlechtes Betriebsklima	10%
mangelnde praktische Ausbildung	10%

n=49 AbbrecherInnen

Neben der offenen Abfrage von Gründen für die vorzeitige Beendigung der Maßnahme wurden die TeilnehmerInnen auch nach der Relevanz einiger ausgewählter Gründe gefragt. Diese Einschätzungen decken sich mit den spontan genannten Abbruchsgründen: für 29% der AbbrecherInnen waren gesundheitliche Gründe sehr oder ziemlich ausschlaggebend, für die meisten davon

„sehr“. Etwas häufiger waren in Summe familiäre Gründe zumindest ziemlich ausschlaggebend (36%), genauso häufig eine schlechte Vereinbarkeit der Maßnahme mit Privatleben und Familie (29%). Für 21% der AbbrecherInnen waren Probleme im Ausbildungsbetrieb bzw. eine falsche Vorstellung vom Beruf relevant in den Überlegungen, die letztlich zum Abbruch führten. Zu hohe Anforderungen in der theoretischen und/oder praktischen Ausbildung, ein zu geringes Interesse sowie finanzielle Gründe spielten demgegenüber eine untergeordnete Rolle.

Abbildung 17: Waren folgende Gründe für Ihren Abbruch sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht ausschlaggebend?



n=49 AbbrecherInnen

Die Abbruchsgründe unterscheiden sich von jenen, die in der Evaluierung von AQUA in Oberösterreich festgestellt wurden: dort spielten problematische betriebliche Situationen während der Ausbildung etwa eine wesentlich größere Rolle. Im Vergleich zu Oberösterreich zeigt sich in Wien eine weniger signifikante Rolle von Problemen im Ausbildungsbetrieb für Abbrüche der Maßnahme; immerhin 37% der AbbrecherInnen der oberösterreichischen Maßnahme AQUA nannten Probleme in der praktischen Ausbildung als „sehr“ ausschlaggebend für ihren Abbruch, weitere 14% „ziemlich“ ausschlaggebend.

In Oberösterreich passierten Abbrüche also primär aufgrund von Problemen im Ausbildungsbetrieb, gefolgt von familiären, gesundheitlichen und finanziellen Motiven. Eine Überforderung in der theoretischen bzw. praktischen Ausbildung, eine zu hohe Arbeitsbelastung oder ein zu gering ausgeprägtes

Interesse an der Ausbildung waren jedoch auch in Oberösterreich nur für wenige Gründe, AQUA abzubrechen.

Der in Wien höhere Anteil an AbbrecherInnen, die angeben aus gesundheitlichen Gründen die Maßnahme abgebrochen zu haben, ist bedenklich. Für über die Hälfte der AbbrecherInnen kam es selten bis nie vor, dass sie während der Ausbildung längere Zeit aufgrund von Krankheit oder ähnlichem gefehlt hätten. Anders bei der Frage ob sie unter starken Belastungen wie Zeitdruck oder körperlichen Anstrengungen während der praktischen Ausbildung gelitten haben: Beinahe jede/r dritte AbbrecherIn (27%, 13 Personen) gibt an, gelegentlich unter starken Belastungen gelitten zu haben. 16% (8 Personen) geben an sie hätten oft unter starken Belastungen gelitten und eine Person gibt an, dies wäre immer der Fall gewesen.

Mittels einer logistischen Regression wurden die Risikofaktoren für einen Abbruch der Maßnahme errechnet. Ins Modell gingen sowohl soziodemographische Variablen als auch die Zufriedenheitsabfragen der Detailaspekte der Maßnahme ein. Ähnlich wie in Oberösterreich gehen von den soziodemographischen Merkmalen keine signifikanten Effekte auf die Abbruchwahrscheinlichkeit aus, d.h. dass keine TeilnehmerInnengruppe (nach Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund oder Bildung) per se eine höhere Abbruchwahrscheinlichkeit aufweist. Sehr wohl Effekte gehen hingegen von der Bewertung der Maßnahme in Punkten (1) Beratung durch das AMS, (2) Information durch den waff, (3) Vermittlung entlang der eigenen Interessen, (4) praktischen Ausbildung, (5) Brauchbarkeit des Gelernten für den Beruf sowie (6) Häufigkeit längerer Fehlzeiten aus. Zusammenfassend erhöhen also sowohl Unzufriedenheiten mit den Vermittlungsbemühungen und Informationen im Vorfeld der Maßnahme als auch Unzufriedenheiten in der praktischen Ausbildung sowie gesundheitliche Probleme die Chance, letztlich die Maßnahme frühzeitig abzubrechen, signifikant.

Ergebnisse der qualitativen Interviews

In den qualitativen Interviews bestätigen sich diese Risikofaktoren. Vor allem das Auftreten *multipler* Problemlagen im privaten Bereich während der Ausbildungsphase führt in letzter Instanz häufig zu Abbrüchen. Allen voran sind es kritische Lebensumstände und -ereignisse wie gesundheitliche Probleme (Bandscheibenvorfall, Erkrankungen) und erschwerende familiäre Umstände (Schwangerschaft, Betreuungsverpflichtungen), die in Kombination mit dem hohen Leistungsdruck und der hohen Prüfungsdichte während der Ausbildung (insbesondere im Gesundheits- und Pflegebereich) zunächst zu Fehlzeiten und schließlich zu vorzeitigen Abbrüchen von AQUA führen. Neben kritischen Lebensumständen tragen auch der Einsatz für Hilfstätigkeiten, fehlende Wert-

schätzung während der Ausbildung und falsche Erwartungen zu Beginn der Maßnahme zu vorzeitigen Abbrüchen bei.

Kritische Lebensumstände und multiple Problemlagen

Kritische Lebensereignisse liegen außerhalb der Plan- und Steuerbarkeit der Betroffenen und tragen am stärksten zur Wahrscheinlichkeit bei, dass es zu einem Abbruch der Maßnahme kommt. Solch kritische Lebensereignisse können jederzeit auftreten und sind nicht an ein spezifisches Lebensalter gebunden. Es handelt sich dabei um „*extreme Belastungen, die in der Regel mit einschneidenden Änderungen von Alltagsroutinen und Neuanpassungen verbunden sind und die unerwartet auftreten*“ (Beyer/Lohaus 2007, S. 12). Ein Fallbeispiel für die geschilderte Problematik liefert Herr Z. Er befand sich bereits seit drei Monaten in der einjährigen Ausbildung zum Krankenpfleger. Sein eigentliches Ziel war, im Anschluss weiter die Ausbildung zum diplomierten Krankenpfleger zu machen. Von AQUA hat er in Eigenrecherche im Internet erfahren. Der Wunsch, im Gesundheits- und Pflegebereich zu arbeiten, ging zum Teil auf Vorerfahrungen während seines Zivildienstes, zum Teil auf Schilderungen seines Vaters und Bruders zurück, die ebenfalls im Gesundheits- und Pflegebereich arbeiteten. Die Schulungen empfand er als anspruchsvoll und schwer. Kurz vor den kommissionellen Prüfungen wurde er krank. Hinzu kam, dass sein Vater an Demenz erkrankte und Herr Z. sich um ihn kümmern musste. Unterstützung von anderen Familienmitgliedern erhielt er keine. Die Kombination aus eigener Erkrankung, Betreuungsverpflichtungen und hoher Lern- bzw. Prüfungsdichte führte schließlich zum Entschluss, die Maßnahme abzubrechen. Auf die Frage, was hätte anders sein müssen, damit er die Ausbildung nicht abbricht, sagt er: „Wenn mein Vater gesund gewesen wäre. Hätte ich noch Unterstützung gehabt von der Familie, von anderen Geschwistern, dann hätt ich es locker geschafft.“

Hilfstätigkeiten, fehlende Wertschätzung

Eine Abbrecherin hat einen tertiären Bildungsabschluss im Ausland erworben, der in Österreich nicht anerkannt wird. Sie berichtet von der hohen Diskrepanz zwischen subjektiv wahrgenommener sozialer Stellung (Studienabschluss) und dem Ausbildungscharakter während der praktischen Ausbildung im Einzelhandel, in der sie in erster Linie für Hilfstätigkeit eingesetzt wurde. Der fehlende Respekt ließ sie schließlich die Maßnahme vorzeitig beenden: „Ich habe nicht gelernt und nicht studiert in meinem Land zum Putzen.“ Eine weitere Abbrecherin fühlte sich durch die schlechte Behandlung von KollegInnen „in ihrem Stolz verletzt“ und brach die Ausbildung aufgrund von Mobbing ab.

Falsche Erwartungen/Vermittlung nicht entlang der eigenen Interessen

Zu Abbrüchen kommt es auch, wenn die Ausbildung nicht den Vorstellungen und Erwartungen der TeilnehmerInnen entspricht. Dieser Punkt wurde zum

Teil schon im Kapitel zu den Eingliederungen in die Maßnahme aufgeworfen: gerade TeilnehmerInnen, die nicht auf Vorerfahrungen im jeweiligen Berufsbe-
reich zurückgreifen können oder sich noch nicht im Vorfeld mit den späteren
Arbeitsbedingungen z.B. im Einzelhandel oder im Gesundheits- und Pflegebe-
reich informiert haben, weisen typischerweise auch ein geringeres Maß an
Motivation und Identifikation mit dem Berufsbild auf und brechen die Maß-
nahme bei Problemen häufiger ab. In diesem Zusammenhang muss auch die
Vorabinformationen des waff über die Maßnahme kritisch hinterfragt werden:
zwar fühlten sich die TeilnehmerInnen über die Rahmenbedingungen der
Maßnahme sehr gut informiert, jedoch fiel auf, dass gleich mehrere Teilneh-
merInnen – und zwar unabhängig von der Branche der Ausbildung - in den
qualitativen Interviews von Überraschungen, Widersprüchlichkeiten, nicht er-
füllten Erwartungen bis hin zu „Schockmomenten“ während der praktischen
Ausbildungsphase berichteten, als es zu konkreten Arbeitseinsätzen kam. Das
legt den Schluss nahe, dass es möglicherweise einer detaillierteren und pra-
xisnäheren Vorabinformation auch über konkrete Arbeitsinhalte, den
Arbeitsalltag sowie die Arbeitsbedingungen im avisierten Berufsbild bedarf,
um solche „Schockmomente“ zu verhindern. Vor allem die Hauskrankenpflege
dürfte für manche der TeilnehmerInnen diesbezüglich ein Problem darstellen.
Sie ist unbeliebt, weil sie laut den Betroffenen vergleichsweise die schlechtes-
ten Arbeitsbedingungen aufweist – ein Detail, über das die TeilnehmerInnen
zumeist erst während der Maßnahme von ArbeitskollegInnen oder anderen
TeilnehmerInnen erfahren.

Abschließend sei noch angemerkt, dass jene AbbrecherInnen, mit denen qua-
litative Interviews geführt wurden, rückblickend wenig bis keinen Nutzen aus
AQUA für weitere Bewerbungen ziehen konnten, die Teilnahme an der Maß-
nahme also bei Abbrüchen nicht weiter verwertbar scheint. Das widerspricht
den oben festgestellten Ergebnissen zum überraschend hohen Anteil an
AbbrecherInnen, die dennoch angeben, sie hätten viel Neues gelernt und die
Ausbildung habe ihnen dennoch etwas gebracht. Aber z.B. Abbrüche, weil ein
„besserer“ Beruf gefunden wurde, konnten in diesem Zusammenhang eben-
falls nicht festgestellt werden. Die ehemaligen TeilnehmerInnen suchten
typischerweise im Anschluss an den Abbruch in einem anderen Bereich weiter
nach einer Beschäftigung. Problematisch für neue Bewerbungen erwies sich
diesbezüglich, dass durch die abgebrochene Teilnahme an AQUA eine (weite-
re) Lücke in der Erwerbsbiographie entstanden ist, die von potentiellen
ArbeitgeberInnen negativ beurteilt wurde, wodurch sich die Beschäftigungs-
chancen von AbbrecherInnen weiter verschlechterten.

1.6 Betriebswechsel nach AQUA

Von den ehemaligen TeilnehmerInnen – sowohl AbsolventInnen als auch AbbrecherInnen – sind im Schnitt nur noch 54% der Befragten im selben Betrieb tätig, in dem auch die praktische Ausbildung absolviert wurde. 48% haben den Betrieb gewechselt. Dass es nach einem Maßnahmenabbruch zu einem Betriebswechsel kommt bzw. dieser dem Abbruch inhärent ist, kann an und für sich angenommen werden, weshalb die folgenden Analysen in erster Linie auf AbsolventInnen fokussieren. Unter AbsolventInnen liegt die Wechselrate bei 43%. Eine andere Rechnung zeigt, dass 101 der insgesamt 178 AQUA-AbsolventInnen (57%), die nach wie vor in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, in jenem Betrieb beschäftigt sind, in dem sie AQUA absolviert haben. In Oberösterreich lag die Rate mit 67% deutlich höher.

Auffallend oft wurde das Arbeitsverhältnis nach AQUA durch die Betriebe beendet. Jene AbsolventInnen, die den Betrieb nach AQUA gewechselt haben, nannten beinahe zur Hälfte (43%) die Auflösung des Ausbildungsverhältnisses durch den Betrieb als Grund. In Oberösterreich war das nur in 13% der Fälle der Grund für einen Betriebswechsel. Finanzielle Gründe wurden von 14% genannt und das schlechte Betriebsklima von 12%. Zu je 9% gaben die AbsolventInnen familiäre Gründe und ein geringes Interesse an der Tätigkeit als Grund für den Betriebswechsel an.

Tabelle 12: Gründe für Betriebswechsel nach AQUA

Gründe	In Prozent
Beendigung durch den Betrieb	43%
finanzielle Gründe	14%
schlechtes Betriebsklima	12%
Zu geringes Interesse an der Tätigkeit	9%
Familiäre Gründe	9%
Gesundheitliche Gründe	6%

n=77 AbsolventInnen, die nicht mehr im AQUA-Betrieb sind

Der hohe Anteil an Beendigungen seitens des Betriebs widerspricht der Zielsetzung von AQUA, einerseits arbeitslosen Personen die Möglichkeit einer Umqualifizierung mit anschließender Arbeitsplatzgarantie zu bieten, andererseits aber auch Betrieben die Möglichkeit zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs zu geben. Schaut man sich die Branchenverteilung an, so ergibt sich kein eindeutiges Bild: sowohl im Handel als auch im Gesundheits- und Pflegebereich kam es in rund 40% der Fälle zu einem Betriebswechsel

nach AQUA. Gerade im Gesundheits- und Pflegebereich sind Betriebswechsel nicht zwangsläufig problematisch, da es sich hier um eine überbetrieblich verwertbare Ausbildung handelt. Grundsätzlich sind Betriebswechsel folglich nicht notwendigerweise als problematisch einzustufen, sofern in einem anderen Betrieb ein adäquates Beschäftigungsverhältnis begonnen werden kann.

Ergebnisse der qualitativen Interviews

Die Umstände, die zu Betriebswechsel führten, lassen sich auf Basis der Schilderungen in den qualitativen Interviews in drei Kategorien gruppieren:

- (1) Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens der Betriebe (z.B. aufgrund von Sparmaßnahmen)
- (2) Auflösung seitens der AbsolventInnen aufgrund der Arbeitsbedingungen (vor allem Arbeitszeitregelungen)
- (3) Auflösung seitens der AbsolventInnen aufgrund von psychischen Belastungen (v.a. im Gesundheits- und Pflegebereich)

Daneben ergaben sich in den qualitativen Interviews drei weitere interessante Einzelfälle von Betriebswechsel, denen andere, teils ebenfalls systemische Ursachen zugrundeliegen dürften: Nichtübernahmen in den Betrieb aufgrund der Einschätzung der Teilnehmerin als „schwierig“ nach erfolgter Beschwerden seitens der Teilnehmerin (unzureichendes Beschwerdemanagement), nicht vollzogene Übertritte in die Hauskrankenpflege aufgrund gerüchteweiser schwieriger Arbeitsbedingungen, sowie unklare Regelungen in der Frage der Kostenübernahme.

Auflösung seitens der Betriebe

In einigen Fällen wurde das Arbeitsverhältnis durch die Betriebe beendet. Zumeist wurde dies den TeilnehmerInnen mit notwendigen Einsparmaßnahmen argumentiert. Ähnlich verhält es sich bei Nicht-Übernahmen, auch hier wurde dies den TeilnehmerInnen gegenüber mit fehlenden finanziellen Mitteln erklärt. Einen Sonderfall schilderte die Teilnehmerin Frau C.: sie vermutet, dass ihre Beschwerden während der Ausbildungsphase (aufgrund für sie nicht adäquater Arbeitsbedingungen und Probleme mit den AusbilderInnen) an den avisierten Ausbildungsbetrieb weitergeleitet wurden und dieser sich dann gegen eine Übernahme entschied: „Durch meine Diskrepanzen mit der Schulleiterin und mit einer Lehrerin wurde dem Chef zugetragen, dass er mich nicht einstellen soll.“

Auflösung seitens der AbsolventInnen

Wenn Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnisse durch die TeilnehmerInnen selbst beendet wurden, dann zumeist aufgrund für sie inadäquater Rahmenbedingungen. Dies kann die konkreten Arbeitsinhalte betreffen, häufiger aber kam

es zu Auflösungen des Dienstverhältnisses aufgrund nicht passender Arbeits- bzw. Vertragsbedingungen. In letzteren Fällen scheint vor allem die Arbeitszeitregelung bzw. das Arbeitszeitausmaß eine große Rolle zu spielen. Unflexible Dienstzeiten sind mit etwaigen Betreuungsverpflichtungen unvereinbar, während andere TeilnehmerInnen trotz Wunsch nach einer Vollzeitstelle nur das Angebot erhalten haben, auf Teilzeitbasis zu arbeiten. Aus beiden Fällen geht hervor, dass den TeilnehmerInnen ihre spätere Arbeitszeitregelung bzw. ihr späteres Stundenausmaß nicht von Beginn an klar war und es somit erst nach erfolgter Ausbildung zur Realisation kam, dass die vorhandenen Bedingungen nicht vereinbar mit den privaten Ansprüchen und Erwartungen seien.

Auffällig war zudem, dass der „Betriebswechsel“ vom Arbeitsfeld der Hauskrankenpflege in den stationären Bereich im Krankenhaus oder Sanatorium nicht unüblich zu sein scheint. Dies wurde oben schon angeführt. Nicht nur die (befürchteten) schlechteren Arbeitsbedingungen in der Hauskrankenpflege führen zum Wunsch der TeilnehmerInnen, letztlich im stationären Bereich verbleiben zu wollen, sondern auch das Gefühl, „nicht gut genug vorbereitet“ zu sein um den Ansprüchen dieses Tätigkeitsfeldes gerecht zu werden.

„Also in der Hauskrankenpflege suchen sie ja extrem. [...] Wobei ich auch sagen muss, ich wollte einfach noch ein bissl mehr an Sicherheit gewinnen. Und das haben alle zu mir gesagt, auch Leute in der Hauskrankenpflege: ‚geh zuerst auf eine Station, lern dort und wenn du nachher wirklich Hauskrankenpflege machen willst, dann erst nachher.‘ Weil ma einfach diese Sicherheit braucht, also wenn ma wirklich dann, im Praktikum hab ich das auch gemerkt, du hast nach diesem einem Jahr jetzt nichts, du hast eigentlich nicht wirklich so ne Ahnung.“

(Frau H., Absolventin, Gesundheit & Pflege)

Sonderfall: keine Kostenübernahme seitens des Betriebes

Die Übernahme der Kosten, die durch AQUA entstehen, ist an und für sich klar geregelt. Der waff kann mit einem Unternehmen die Zahlung einer Zuwendung zur Abdeckung schulungsbedingter Mehraufwendungen (max. 400 EUR) je künftiger MitarbeiterIn vereinbaren – diese Auszahlung der monatlichen Zuschussleistung an die TeilnehmerInnen erfolgt durch den waff oder durch die Unternehmen. Zusätzlich kann geregelt werden, dass das kooperierende Unternehmen die Ausbildungskosten übernimmt, die das Ausmaß des waff-Zuschusses zu den Ausbildungskosten übersteigt. Letzteres dürfte in einem Sonderfall zu Problemen geführt haben, da eine Teilnehmerin in Folge dessen keinen Arbeitgeber gefunden hat, der die Ausbildungskosten rückerstattend übernimmt. Die Teilnehmerin berichtete, die Ausbildung im

Gesundheits- und Pflegebereich abgeschlossen zu haben, bei Bewerbungen im Anschluss jedoch daran gescheitert zu sein, dass der künftige Arbeitgeber die Ausbildungskosten hätte übernehmen müssen. Sogar als sie anbot die Kosten zur Hälfte selbst zu übernehmen, lehnte ein Betrieb ab. Inwieweit dieser Fall tatsächlich auftrat oder die Teilnehmerin sich falsch erinnert, kann jedoch nicht eindeutig festgestellt werden – wenn es jedoch zu solchen Überantwortungen der Deckung der Ausbildungskosten *an die TeilnehmerInnen* kommen sollte, müsste dies dringend geändert werden, da dies einen deutlichen Nachteil in Bezug auf die künftigen Beschäftigungschancen darstellt. Die Übernahme der Ausbildungskosten sollte in jedem Fall schon vorab geregelt sein und nicht an die TeilnehmerInnen weitergegeben werden.

1.7 Beschäftigungs- und Einkommenssituation nach AQUA

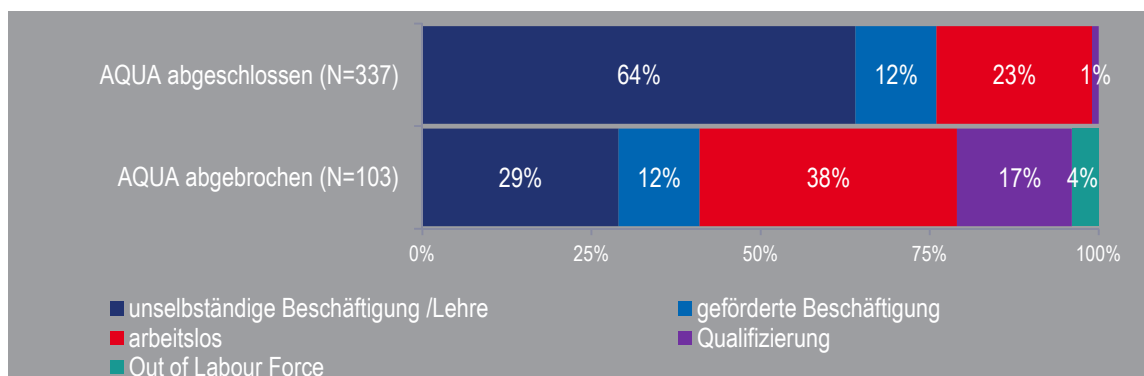
1.7.1 Verbleibsmonitoring: Analyse des Arbeitsmarktstatus

Mithilfe der vom Auftraggeber zur Verfügung gestellten Daten aus dem internen Verbleibsmonitoring zum Zweck der Analyse der Erwerbsverläufe ehemaliger TeilnehmerInnen von AQUA kann der Arbeitsmarkterfolg der Maßnahme eingeschätzt werden. SORA hat diese Daten für die vorliegende Evaluierung ausgewertet, und zwar für sämtliche TeilnehmerInnen der Grundgesamtheit (119 AbbrecherInnen und 364 AbsolventInnen). Das heißt, die folgenden Analysen beruhen *nicht* auf Befragungsdaten der Stichprobe, sondern auf den vom Auftraggeber zur Verfügung gestellten Hintergrunddaten *sämtlicher* TeilnehmerInnen. Zu beachten ist dabei jedoch, dass aufgrund der häufig aktuellen zeitlichen Nähe des Endes von AQUA zum Stichtag die längerfristigen Erwerbsverläufe (Stichtage 6 Monate bzw. 12 Monate nach Ende) oftmals noch ausständig sind. Schon für 9% aller ehemaligen TeilnehmerInnen kann keine Aussage über den Arbeitsmarktstatus 3 Monate nach Ende von AQUA getroffen werden, weil die Maßnahme erst gegen Ende 2014 beendet wurde. Dieser Anteil an fehlenden Werten erhöht sich im Beobachtungszeitraum „6 Monate nach Ende der Maßnahme“ auf 18%, für den Zeitraum „12 Monate nach Ende der Maßnahme“ kann für 49% der ehemaligen TeilnehmerInnen keine Aussage getroffen werden, weil das Maßnahmenende noch nicht entsprechend lang zurück liegt. Die folgenden Berechnungen erfolgen somit lediglich für jene TeilnehmerInnen, für die der Arbeitsmarktstatus im jeweiligen Beobachtungszeitraum eruiert werden kann, d.h. TeilnehmerInnen, bei denen das Maßnahmenende nicht lang genug zurückliegt, werden aus den Analysen ausgenommen.

3 Monate nach Ende der Maßnahme

Zum Stichtag 3 Monate nach Ende der Maßnahme waren 64% der AbsolventInnen von AQUA in einer unselbständigen Beschäftigung, 12% in einer geförderten⁵ und 1% befand sich in einer neuerlichen Qualifizierungsmaßnahme. Fast ein Viertel der AbsolventInnen von AQUA aber war bereits 3 Monate nach der Maßnahme wieder arbeitslos. Das ist ein überraschend hoher Anteil an erneut arbeitslos gewordenen AbsolventInnen einer Maßnahme, die gemäß Vereinbarung mit den Ausbildungsbetrieben mit einer Übernahme in Beschäftigung enden sollte. Dennoch: der an und für sich hohe Anteil an AbsolventInnen in Beschäftigung drei Monate nach Maßnahmenende deutet darauf hin, dass viele Ausbildungen nach erfolgreichem Abschluss als nicht geförderte Dienstverhältnisse weitergeführt werden können oder den betreffenden Personen der Umstieg in eine ungeforderte Beschäftigung gelingt. Zum Vergleich: unter AbbrecherInnen waren nur 29% trotz Abbruchs der Maßnahme 3 Monate danach in einer unselbständigen Beschäftigung, 12% in einer geförderten Erwerbstätigkeit. 38% jedoch waren arbeitslos, 17% befanden sich in einer Qualifizierungsmaßnahme und 4% galten als out-of-labour-force.

Abbildung 18: Arbeitsmarktstatus 3 Monate nach Ende der Maßnahme



Quelle: AMS-Verbleibsmonitoring, eigene Berechnungen

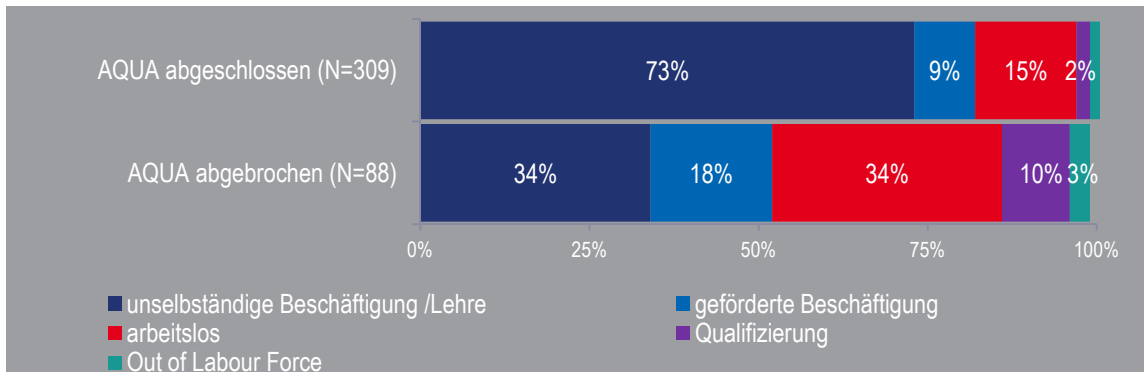
6 Monate nach Ende der Maßnahme

3 Monate später – also 6 Monate nach Ende der Maßnahme – befanden sich 73% der AbsolventInnen in einer unselbständigen Beschäftigung, 9% in einer geförderten. Der Anteil an Arbeitslosen verringerte sich auf 15%, mittlerweile 2% waren in einer Qualifizierungsmaßnahme, ebenso viele waren out-of-labour-force. Unter AbbrecherInnen hat sich auch 6 Monate nach Ende der Maßnahme wenig verändert: der Anteil an ungefordert Erwerbstätigen hat sich zwar mit 34% etwas erhöht, ebenso aber der Anteil an AbbrecherInnen in ei-

⁵ An dieser Stelle sei angemerkt, dass der Übertritt nach AQUA in eine geförderte Beschäftigung an und für sich vertraglich nicht vorgesehen ist.

ner geförderten Beschäftigung (18%). 34% galten auch 6 Monate nach AQUA als arbeitslos, 10% befanden sich in einer Qualifizierung, 3% waren Nichterwerbspersonen.

Abbildung 19: Arbeitsmarktstatus 6 Monate nach Ende der Maßnahme

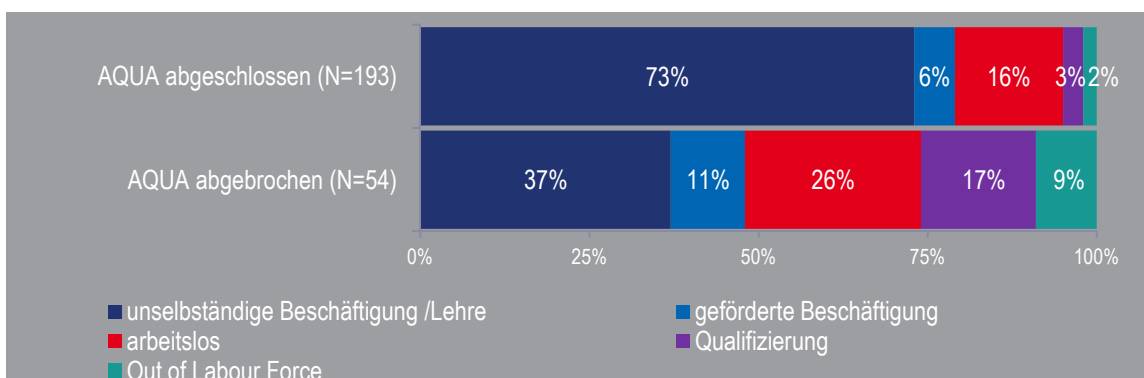


Quelle: AMS-Verbleibsmontoring, eigene Berechnungen

12 Monate nach Ende der Maßnahme

Die Analyse des Arbeitsmarktstatus ein Jahr nach Ende der Maßnahme kann nur noch für 53% der AbsolventInnen und 45% der AbbrecherInnen erfolgen, da lediglich deren Maßnahmenende entsprechend weit zurückliegt. Von diesen AbsolventInnen waren erneut 73% auch 12 Monate nach AQUA in einer ungeförderten Beschäftigten, nur noch 6% in einer geförderten. 16% waren arbeitslos, 3% in einer Qualifizierungsmaßnahme und 2% standen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Auch unter AbbrecherInnen hat sich das Bild gegenüber einem halben Jahr zuvor nicht mehr wesentlich geändert: 37% waren ungefördert beschäftigt, 11% gefördert. Etwas mehr als ein Viertel (26%) war jedoch arbeitslos, 17% befanden sich in einer Qualifizierungsmaßnahme, mittlerweile 9% befanden sich out-of-labour-force.

Abbildung 20: Arbeitsmarktstatus 12 Monate nach Ende der Maßnahme

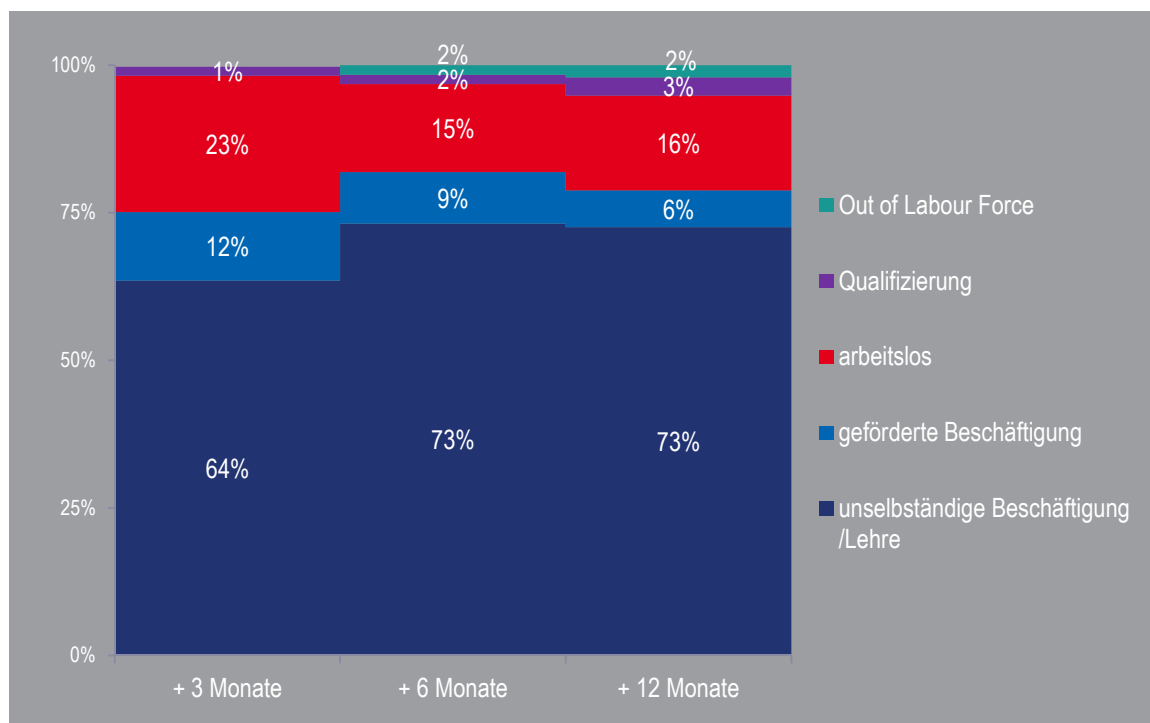


Quelle: AMS-Verbleibsmontoring, eigene Berechnungen

Arbeitsmarktstatusverläufe

Der hohe Anteil an AbsolventInnen in Beschäftigung drei, sechs und zwölf Monate nach Maßnahmenende deutet darauf hin, dass viele Ausbildungen nach erfolgreichem Abschluss als nicht geförderte Dienstverhältnisse weitergeführt werden oder den betreffenden Personen der Umstieg in eine ungeforderte Beschäftigung gelingt. Allerdings überrascht der doch hohe Anteil an erneut arbeitslosen AbsolventInnen 3 Monate nach Ende der Maßnahme (23%), da einer der Eckpfeiler von AQUA die Einstellungszusage der Ausbildungsbetriebe ist. Insofern erscheinen vor allem Beendigungen seitens der Betriebe (die wie gezeigt der Hauptgrund dafür sind, dass TeilnehmerInnen nach Ende von AQUA nicht mehr im Ausbildungsbetrieb tätig sind), problematisch für die weiteren Arbeitsmarktchancen und -möglichkeiten ehemaliger TeilnehmerInnen. Positiv ist jedoch zu erwähnen, dass sich der Anteil an arbeitslosen AbsolventInnen im weiteren Zeitverlauf auf 15% bzw. 16% verringert, während sich der Anteil an ungefordert Beschäftigten auf fast drei Viertel erhöht.

Abbildung 21: Arbeitsmarktstatus 3, 6 und 12 Monate nach Ende der Maßnahme unter AbsolventInnen von AQUA

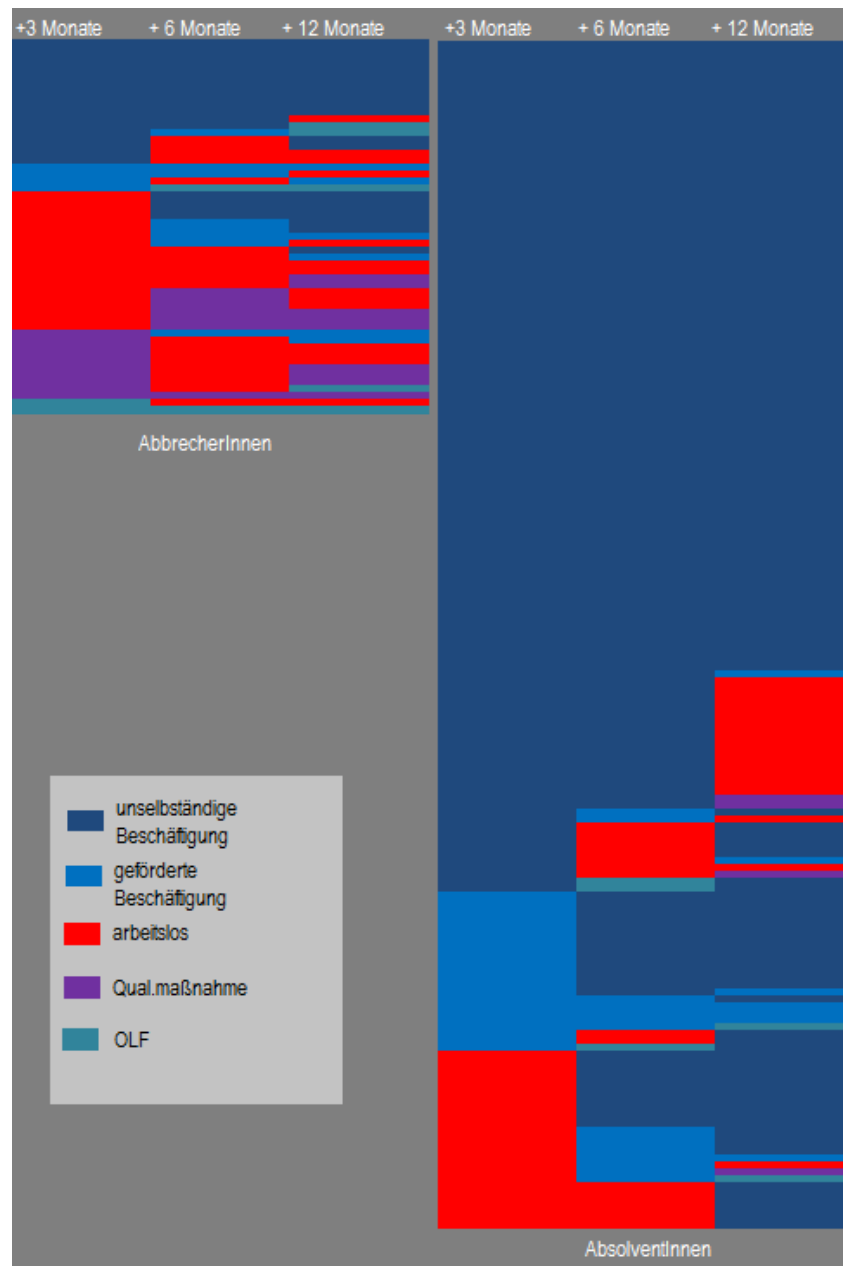


Quelle: AMS-Verbleibsmontoring, eigene Berechnungen

Um Aufschluss über die unterschiedlichen *Statusverläufe* in einem zwölfmonatigen Zeitraum nach AQUA zu gewinnen, können lediglich jene ehemaligen TeilnehmerInnen betrachtet werden, für die auch durchgehend Informationen vorliegen, d.h. das Ende der Maßnahme muss mindestens 12 Monate zurück-

liegen. Das trifft auf 54 AbbrecherInnen und 193 AbsolventInnen zu. Deren einzelne Verläufe sind auf der folgenden Seite abgebildet, und zwar zunächst auf Einzelfallebene, für AbbrecherInnen und AbsolventInnen separat. Die Grafik zeigt überblickshaft die Verläufe der einzelnen TeilnehmerInnen in den ersten 12 Monaten nach Ende/Abbruch der Maßnahme AQUA. Sie zeigt für AbbrecherInnen und AbsolventInnen, dass eine durchgehende ungeforderte Beschäftigung mit zunehmender Dauer abgelöst wird durch den Weg in einen anderen Arbeitsmarktstatus, sei es in eine geförderte Beschäftigung, in Arbeitslosigkeit oder out-of-labour-force. Der nachhaltige Arbeitsmarkterfolg der Maßnahme AQUA ist damit zumindest in Frage zu stellen, wenn nur ca. die Hälfte der AbsolventInnen die ersten 12 Monate nach der Maßnahme durchgehend in Beschäftigung verbleiben. Sie zeigt aber auch, dass AbsolventInnen, die sich 3 Monate nach Abschluss der Maßnahme in einer geförderten Beschäftigung befinden, ein halbes Jahr später zumeist in einem regulären Beschäftigungsverhältnis angestellt sind. AbsolventInnen, die in den ersten 3 Monaten nach AQUA wieder arbeitslos geworden sind, befinden sich allesamt 12 Monate nach AQUA in Beschäftigung wieder, auch hier hilft der Weg über ein zunächst gefördertes Beschäftigungsverhältnis.

Abbildung 22: Verläufe des Arbeitsmarktstatus 3, 6 und 12 Monate nach Ende der Maßnahme unter AbsolventInnen und AbbrecherInnen von AQUA



Quelle: AMS-Verbleibsmonitoring, eigene Berechnungen

Die Verlaufsdaten aus dem Verbleibsmonitoring zeigen für AbbrecherInnen wie auch für AbsolventInnen, dass sich der Anteil an durchgehend Beschäftigten – also ehemaligen TeilnehmerInnen, die in den 12 Monaten nach AQUA durchgehend in ungeförderter Beschäftigung verbleiben – zunehmend einschränkt: von den 18 AbbrecherInnen, die 3 Monate nach AQUA in Beschäftigung waren, sind 9 Monate später nur mehr 12 in Beschäftigung – die restlichen 5 waren mittlerweile arbeitslos oder out-of-labour-force. Von den 123 AbsolventInnen, die 3 Monate nach AQUA in Beschäftigung waren, sind

hingegen auch 9 Monate später noch 81% in einer ungeförderten Beschäftigung.

Gleichzeitig enthüllt die Längsschnittbetrachtung aber auch, dass es unter AbsolventInnen keinen, unter AbbrecherInnen jedoch mehrere Fälle von Langzeitarbeitslosigkeit gibt (d.h. dass Personen in den 12 Monaten nach AQUA durchgehend arbeitslos waren). Unter AbbrecherInnen waren 2 Personen zu allen Zeitpunkten arbeitslos. Von 12 weiteren AbbrecherInnen, die zunächst in Qualifizierungsmaßnahmen oder out-of labour-force waren, sind ein Jahr nach der Maßnahme alle weiterhin nicht beschäftigt. Unter AbsolventInnen hingegen, die 3 Monate nach der Maßnahme arbeitslos waren, sind 9 Monate später mehr als die Hälfte (52%) in einer unselbständigen ungeförderten Beschäftigung. Ein möglicher Grund für eine Arbeitslosigkeit unmittelbar nach AQUA und ein Beschäftigungsverhältnis 6 bzw. 12 Monate nach der Maßnahme könnten auch Wiederholungsprüfungen sein, d.i. Fälle, in denen die Abschlussprüfung zunächst nicht erfolgreich absolviert wurde, sondern erst beim zweiten Antritt geschafft wurde.

1.7.2 Berufliche Stellung

Mit den erhobenen Daten aus der TeilnehmerInnenbefragung kann darüber hinaus auch der Praxiserfolg der Maßnahme, d.h. konkrete Verbesserungen oder Verschlechterungen in Aspekten der Beschäftigung evaluiert werden. Die eingangs angestellte Analyse der Beschäftigungssituation *vor* AQUA hat u.a. gezeigt, dass:

- mehr als die Hälfte der befragten TeilnehmerInnen davor als Angestellte gearbeitet haben, rund ein Fünftel als Angestellte in einer einfachen Tätigkeit;
- 32% als ArbeiterIn beschäftigt waren, davon 6% als HilfsarbeiterInnen oder ungelernte ArbeiterInnen;
- mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen vor der Maßnahme bereits vollzeitbeschäftigt war;
- in Summe 45% atypisch beschäftigt waren, d.h. entweder in Teilzeitbeschäftigung, in einem befristeten oder Leiharbeitsverhältnis oder geringfügig angestellt.

Auf Basis der Befragungsdaten können nun Aspekte der Beschäftigungs- und Einkommenssituation *nach der Teilnahme* an AQUA für AbsolventInnen und AbbrecherInnen dargestellt werden. Die folgende Tabelle gibt zunächst einen Überblick über die derzeitige berufliche Einkommenssituation und berufliche Stellung aller ehemaligen TeilnehmerInnen sowie getrennt nach Teilnahme-

Tabelle 13: Berufsstatus nach AQUA (nach TeilnehmerInnengruppen)

		Gesamt	AbsolventInnen	AbbrecherInnen
Nicht erwerbstätig	Arbeitslos	21%	16%	37%
	In Karenz	5%	3%	12%
	In Pension, zu Hause	3%	2%	6%
	In Ausbildung	4%	2%	10%
Angestellte	Angestellter (qualifizierte Tätigkeit)	56%	68%	14%
	Angestellter (einfache Tätigkeit)	4%	4%	2%
	Angestellter (hochqualifiziert, leitend)	1%	1%	2%
Arbeiter/-innen	Facharbeiter	3%	1%	8%
	angelernte Arbeiter			2%
	Lehrling für Arbeiterberuf		1%	
Öffentlich Bedienstete	öffentlich Bediensteter (nicht leitend)	2%	2%	2%
Sonstige	Selbständiger (EPU)		1%	
	keine Angabe	1%		4%

n=178 AbsolventInnen/49 AbbrecherInnen

Die Übersicht zeigt zunächst, dass im Schnitt 21% der ehemaligen TeilnehmerInnen zum Zeitpunkt der Befragung wieder arbeitslos sind, wobei der Anteil unter AbbrecherInnen mehr als doppelt so hoch liegt (37%) wie unter AbsolventInnen (16%). Ebenfalls deutlich höher unter AbbrecherInnen liegt der Anteil an TeilnehmerInnen, die nunmehr in Karenz (12%), in Pension oder zu Hause (6%) oder in einer neuerlichen Ausbildung (10%) sind. In Summe sind damit 65% der AbbrecherInnen nach der Teilnahme an AQUA nicht in Beschäftigung, unter AbsolventInnen sind es 23%.

Im Schnitt sind damit 67% der ehemaligen TeilnehmerInnen nach AQUA in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis, wobei der Anteil unter AbsolventInnen bei 78% und jener bei AbbrecherInnen nur bei 34% liegt. In Oberösterreich lag die Beschäftigungsquote von ehemaligen TeilnehmerInnen ähnlich hoch (70%).

Die deutliche Mehrheit befindet sich mittlerweile in einem Angestelltenverhältnis mit qualifizierter Tätigkeit, unter AbsolventInnen sind es 68%. Die restlichen 10% verteilen sich auf Angestellte in einer einfachen Tätigkeit (4%), öffentlich Bedienstete (2%), Selbständige (1%), Angestellte in einer hochqualifizierten oder leitenden Position (1%), Facharbeiter (1%) oder Lehrlinge für einen Arbeiterberuf (1%).

Von den 34% der AbbrecherInnen in Beschäftigung sind 16% ebenfalls Angestellte in einer qualifizierten oder sogar leitenden Tätigkeit, 2% arbeiten als Angestellte in einer einfachen Tätigkeit. Deutlich mehr AbbrecherInnen als AbsolventInnen sind jedoch in ArbeiterInnenberufen tätig: 8% als Facharbeitende

rInnen, 2% als angelernte ArbeiterInnen. 2% arbeiten darüber hinaus im öffentlichen Dienst, 4% wollten oder konnten keine Angabe machen.

Die Auflistung der beruflichen Stellung zeigt also eine deutlich geringere Erfolgchance auf eine Re-Integration in den ersten Arbeitsmarkt für MaßnahmenabbrecherInnen. Unter AbsolventInnen gehen mehr als drei Viertel (78%) nach der Maßnahme einer Beschäftigung nach. Um den Maßnahmenenerfolg für AbsolventInnen weiter zu evaluieren, interessiert für diese Gruppe auch die Frage der beruflichen Auf- oder Abwärtsmobilität, d.h. inwieweit die Qualifizierungsmaßnahme AQUA auch zu einer Verbesserung der beruflichen Situation und Stellung beiträgt. Grundsätzlich kann in Fällen, in denen der Übergang von einer unqualifizierten in eine qualifizierte Tätigkeit gelungen ist, von einer Verbesserung der beruflichen Stellung ausgegangen werden; ähnliches gilt, wenn der Übergang von einer einfachen qualifizierten in eine höhere qualifizierte Stellung geglückt ist. Diese berufliche Mobilität von AQUA-AbsolventInnen vor und nach der Ausbildung ist tabellarisch auf der nächsten Seite dargestellt. Insgesamt erzielten 66 AbsolventInnen (37%) eine Verbesserung ihrer beruflichen Situation, bei 53 Personen (30%) kam es zu einer Verschlechterung, in 59 (33%) Fällen ist die exakte Einordnung nicht möglich. Dabei muss beachtet werden, dass die Mehrheit jener Fälle, in denen ein beruflicher Abstieg stattgefunden hat, auf Erwerbslosigkeit basiert; dass berufstätige AQUA AbsolventInnen sich nach der Maßnahme in Jobs wiederfinden, für die sie überqualifiziert sind, kommt nur in Einzelfällen vor (am häufigsten wurde der Wechsel aus hochqualifizierten oder leitenden Angestelltenpositionen in eine einfache qualifizierte Tätigkeit vollzogen).

Tabelle 14: Veränderung der beruflichen Stellung nach AQUA (nur AbsolventInnen)

Nach AQUA \ Vor AQUA	Hilfsarbeiter, Lehrling für Arbeiterberuf	Arbeiter (angelernt)	Facharbeiter	Angestellte (ungelernt, Lehrling)	Angestellte (qualif.)	Angestellte (hochqual. oder leitende)	Öffentlich Bedienstete (nicht leitend)	FD, Werk- vertrag, Selbständig	Nicht erwerbstät.	Ge- samt
Hilfsarbeiter, Lehrling für Arbeiterberuf			1 (8%)	1 (8%)	5 (38%)		1 (8%)		5 (38%)	13 (100%)
Arbeiter (angelernt)			1 (5%)	1 (5%)	11 (52%)				8 (38%)	21 (100%)
Facharbeiter	1 (6%)				12 (67%)				5 (28%)	18 (100%)
Angestellte (unge- lernt, Lehrling)				3 (6%)	34 (71%)		1 (2%)		10 (21%)	48 (100%)
Angestellte (qualif.)				1 (2%)	39 (71%)	1 (2%)		1 (2%)	13 (24%)	55 (100%)
Angestellte (hochqual. oder leitende)					8 (100%)					8 (100%)
Öffentlich Bediens- tete (nicht leitend)					2 (67%)		1 (33%)			3 (100%)
FD, Werkvertrag, Selbständig					5 (83%)				1 (17%)	6 (100%)
Nicht erwerbstät. oder k.A.				1 (17%)	5 (83%)					6 (100%)

n=178 AbsolventInnen

Angaben in absoluten Zahlen (in Klammer: Prozentwerte),
Blau = aufgestiegen, GRAU = gleich, ROT = abgestiegen

Für drei Personen, die nach AQUA einer Beschäftigung nachgehen, hat sich die berufliche Situation ebenfalls verschlechtert bzw. sind sie nicht mehr bildungsadäquat beschäftigt: Ein/e FacharbeiterIn wurde zum/zur HilfsarbeiterIn, ein/e angelernter ArbeiterIn zur/zum ungelerten Angestellten, und ein/e qualifizierte/r Angestellte/r zum/zur unqualifizierten Angestellten.

Umgekehrt zeigen sich positive Effekte von AQUA für jene 6 AbsolventInnen, die noch nie einer Beschäftigung nachgingen: 5 davon sind nun qualifizierte Angestellte, eine Person ist als ungelernete Angestellte/Angestelltenlehrling tätig.

Die hier überblickshaft wiedergegebenen Auswertungen stellen nur Schätzungen von mittel-bis langfristigen Effekten dar. Ein längerfristiges Monitoring von AQUA-AbsolventInnen, das auch die berufliche Stellung beinhaltet, wäre für eine tiefergehende Analyse von Qualifizierungseffekten Voraussetzung.

1.7.3 Beschäftigungsverhältnis

Zusätzlich zur beruflichen Position wurden die AbsolventInnen von AQUA auch nach der Art ihres Beschäftigungsverhältnisses gefragt. Hierbei wäre eine Stabilisierung früherer atypischer bis prekärer Beschäftigungsverhältnisse im Zuge der Teilnahme an AQUA wünschenswert, d.h. die Qualifizierung und anschließende Vermittlung in Normalarbeitsverhältnisse. Vor AQUA (genauer: vor der Arbeitslosigkeit, die der Teilnahme an AQUA vorausging) waren in Summe 45% atypisch beschäftigt, d.h. entweder in Teilzeitbeschäftigung, in einem befristeten oder Leiharbeitsverhältnis oder geringfügig angestellt. In der Gruppe der AbsolventInnen waren vor AQUA 44% atypisch beschäftigt. Die am häufigsten auftretende Form atypischer Beschäftigung war die Teilzeitbeschäftigung. Die Detailauflistung zeigt in einigen Fällen jedoch auch Mehrfachkombinationen unterschiedlicher atypischer Beschäftigungscharakteristika.

Der Vergleich der Beschäftigungsverhältnisse von AbsolventInnen nach AQUA zeigt nun, dass in dieser Gruppe nach wie vor 39% atypisch beschäftigt sind, die Mehrheit davon entfällt auf Teilzeitbeschäftigungen. Die folgende Tabelle liefert einen Überblick über die Änderungen der Beschäftigungsverhältnisse unter AbsolventInnen von AQUA.

Tabelle 15: Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse nach AQUA (nur AbsolventInnen)

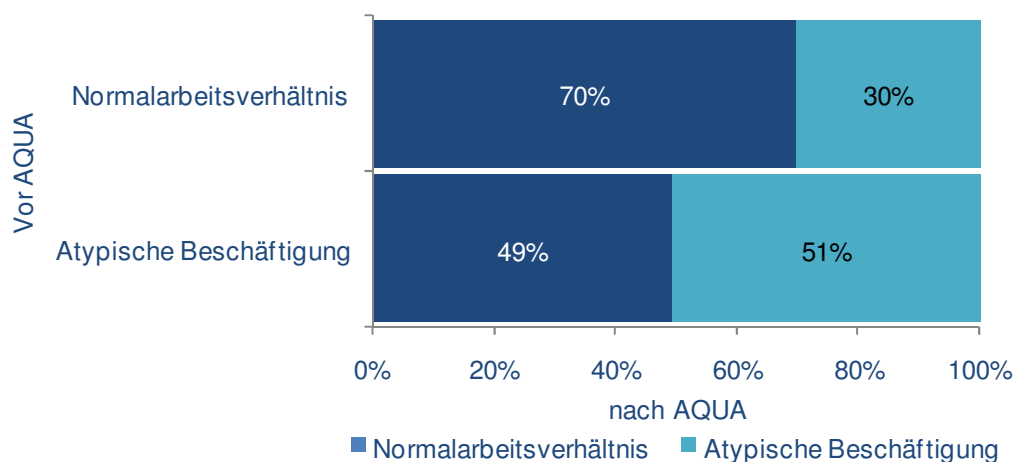
	Nach AQUA	Normalarbeits- verhältnis	Leiharbeit	Teilzeit	Teilzeit, befristet	befristet	Gesamt
Vor AQUA							
Normalarbeitsverhältnis		69 (70%)		22 (22%)	2 (2%)	6 (6%)	99 (100%)
Leiharbeit		3 (100%)					3 (100%)
Leiharbeit, befristet		3 (100%)					3 (100%)
Leiharbeit, TZ				1 (100%)			1 (100%)
Leiharbeit, befristet, TZ		1 (50%)		1 (50%)			2 (100%)
Leiharbeit, befristet, TZ, geringfügig				1 (100%)			1 (100%)
Teilzeit		26 (48%)	1 (2%)	24 (44%)	2 (4%)	1 (2%)	54 (100%)
Teilzeit, befristet		1 (14%)		5 (71%)	1 (14%)		7 (100%)
Teilzeit, geringfügig		1 (100%)					1 (100%)
Befristet		4 (57%)		3 (43%)			7 (100%)

n=178 AbsolventInnen

Angaben in absoluten Zahlen (in Klammer: Prozentwerte)

Der Vergleich des Beschäftigungsverhältnisses *vor* mit jener *nach* erfolgreicher Absolvierung von AQUA zeigt, dass 70% der AQUA-AbsolventInnen, die zuvor in einem Normalarbeitsverhältnis standen, auch nach AQUA in eine unbefristete Vollzeitstelle, die über der Geringfügigkeitsgrenze liegt und kein Leiharbeitsverhältnis darstellt, wechselten; 30% jedoch sind nach AQUA nicht mehr länger in einem Normalarbeitsverhältnis. In der Gruppe der zuvor atypisch Beschäftigten konnte rund die Hälfte nach AQUA in ein Normalarbeitsverhältnis wechseln, die andere Hälfte ist auch nach AQUA atypisch beschäftigt.

Abbildung 23: Veränderung Beschäftigungsverhältnis vor/nach AQUA



n=178 AbsolventInnen in Beschäftigung

Der Blick auf die Detailanalyse zeigt, dass Wechsel in atypische Verhältnisse in erster Linie neue Teilzeitstellen betrifft: 22 der insgesamt 99 AbsolventInnen, die vor AQUA in einem Normalarbeitsverhältnis standen, sind nunmehr in einer Teilzeitstelle beschäftigt. 2 befinden sich darüber hinaus in einer befristeten Teilzeitanstellung, 6 sind zwar vollzeit- jedoch befristet beschäftigt.

Positiv fällt aus, dass Personen, die vor AQUA in einem Leiharbeitsverhältnis standen, nach AQUA größtenteils in ein Normalarbeitsverhältnis wechseln konnten (insgesamt 7 Personen). 3 ehemalige Leiharbeitskräfte sind nun teilzeitbeschäftigt.

Ehemals Teilzeitbeschäftigte sind zu knapp der Hälfte nach AQUA vollzeitbeschäftigt. Eine Person ist jedoch mittlerweile in einem Leiharbeitsverhältnis, eine weitere Person in einem befristeten Arbeitsverhältnis, insgesamt 26 Personen sind erneut in einer Teilzeitbeschäftigung, zwei davon in einem befristeten.

Von den sieben ehemals nur befristet Beschäftigten sind 4 mittlerweile in einem Normalarbeitsverhältnis, 3 in einer Teilzeitbeschäftigung.

Ergebnisse der qualitativen Interviews

Die Ergebnisse aus den qualitativen Interviews legen den Schluss nahe, dass Wechsel in atypische Beschäftigungsverhältnisse zwar aus Evaluationssicht kritisch zu sehen sind, die Betroffenen selbst aber diese beruflichen Schlechterstellungen mitunter bewusst „in Kauf nehmen“, um die eigenen Interessen besser verfolgen zu können. Diese Interessen können strategische Ziele sein – etwa um nach einem Jahr Berufstätigkeit die Ausbildung zum/r diplomierten KrankenpflegerIn zu beginnen – oder aber mit intrinsischen Faktoren zusammenhängen. Damit wird die berufliche Schlechterstellung – in den meisten Fällen hinsichtlich Arbeitszeit (Teilzeit statt Vollzeit), Befristungen und/oder geringerem Einkommen– von den TeilnehmerInnen meistens als unproblematisch interpretiert. Das „in Kauf nehmen“ einer Schlechterstellung betrifft dabei in erster Linie jene Berufswechsler, die zuvor in einem Normalarbeitsverhältnis gearbeitet haben und sich dann bewusst für eine Umqualifizierung, meist in den Gesundheits- und Pflegebereich, entschieden haben. Deren Anstellungsverhältnis ist mitunter atypisch, dies wird jedoch durch eine hohe Arbeitszufriedenheit und die Erfüllung der intrinsischen Motive subjektiv aufgewertet.

„Na, was mich dort hält ist, dass ich mein Jahr zusammen kriegen will [um im Anschluss die Ausbildung zur diplomierten Krankenpflegerin zu beginnen, Anm. d. Verf.]. Und was mich dort hält ist, dass ich 2, 3 Klienten habe, an denen mir etwas liegt. Das muss ich so sagen. Jetzt, ich bin Pflegerin, ich kann mich schon auch distanzieren. Aber ich will diese Klienten wenigstens auf ein gewisses Level bringen, dass ich sag, ok, wenn ich weggeh, muss ich mir keine Sorgen machen.“

(Frau C., Absolventin, Gesundheit und Pflege)

„Also Medizin und so, das hat mich eigentlich immer schon interessiert. Beim Dienstleistungsbereich, ob jetzt in der Gastronomie oder so, ich hab immer mit Leuten zu tun gehabt, das hat mich auch interessiert, aber Medizin auch. Und irgendwann ist mir einfach der Job und die ganze Zeit, Zahlen und Umsätze, und und und, des ist mir dann dermaßen auf die Nerven gegangen. Ich hab gesagt, wenn, dann möchte i mit Leuten arbeiten, die mir so dankbar sind und nicht wegen irgendwelchen materiellen Dingen. [...]. Ich muss sagen, ich hab im Vorfeld nicht schlecht verdient, also ich hab annähernd so viel Arbeitslosengeld bekommen wie das was ich jetzt verdien. Aber das war mir bewusst [...]. Also für mich, ich sag für mich ist das die absolut beste Entscheidung gewesen das zu machen. Obwohl ich teilweise das

Doppelte oder das Dreifache vorher mehr verdient habe wie das was ich jetzt verdien.“

(Herr N., Absolvent, Gesundheit und Pflege)

Festzuhalten bleibt jedoch, dass berufliche Schlechterstellungen - insbesondere in Bezug auf atypische Beschäftigungsverhältnisse - aus Evaluationssicht weiterhin kritisch betrachtet werden müssen. Selbst wenn die TeilnehmerInnen in den Interviews subjektiv ein hohes Maß an Zufriedenheit mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation ausdrücken, weisen atypische Beschäftigungsverhältnisse dennoch in mehreren Bereichen, u.a. hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit und Beschäftigungsstabilität, Nachteile gegenüber Normalarbeitsverhältnissen auf, die auf lange Sicht negative Konsequenzen und Auswirkungen haben können (vgl. Kaupa et.al. 2008).

1.7.4 Einkommen

Neben der beruflichen Stellung und dem Vertragsverhältnis wurde auch das monatliche Nettoeinkommen vor und nach AQUA abgefragt. Die Abfrage erfolgte in Einkommenskategorien, in die sich die Befragten einordnen sollten. Die Abfrage von zurückliegenden Einkommenshöhen in Einkommenskategorien erzielt erfahrungsgemäß validere Ergebnisse, da sich Befragte selten im Detail an die genaue Höhe ihrer Entlohnungen in der Vergangenheit erinnern können oder angeben wollen. Der Nachteil der Abfrage in Einkommenskategorien ist jedoch, dass geringfügigere Einkommensveränderungen (z.B. Sprünge um 100 oder 200 Euro) nicht nachgezeichnet werden können. Aus diesem Grund bieten die folgenden Auswertungen nur eine ungefähre Annäherung an vollzogene Einkommenssprünge und *unterschätzen* vermutlich das Ausmaß der Veränderungen im Einkommen der TeilnehmerInnen nach AQUA.

Insgesamt befanden sich 151 Personen vor als auch nach AQUA in einem Beschäftigungsverhältnis, 130 davon zählen zu den erfolgreichen AQUA-AbsolventInnen. 28% dieser 130 Befragten verdienten vor AQUA maximal 1.000 EUR, die Mehrheit von 57% verdiente zwischen 1.001 und 1.500 EUR netto monatlich. 12% verdienten mehr als 1.500 EUR. 3% konnten oder wollten dazu keine Angabe machen.

Nachdem sie die Maßnahme AQUA erfolgreich beendeten, verdienen mittlerweile nur mehr 9% zwischen 700 und 1.000 EUR, erneut 57% zwischen 1.001 und 1500 EUR und 32% mehr als 1.500 EUR. 2% machten dazu keine Angabe.

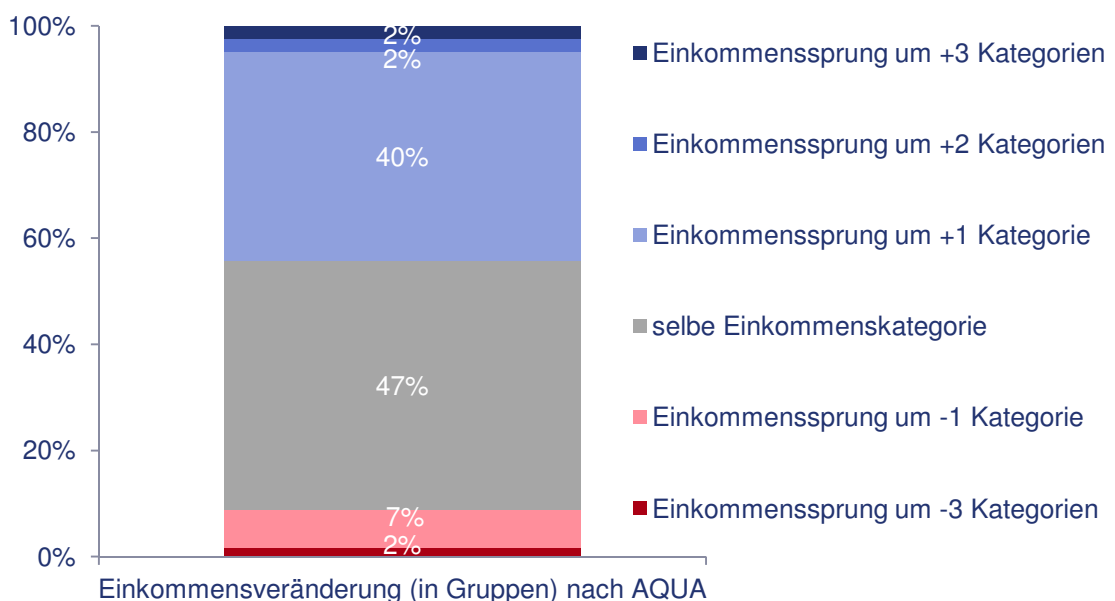
Diese Gegenüberstellung deutet auf eine tendenzielle Verbesserung der Einkommenshöhe für AQUA-AbsolventInnen hin, da sich der Anteil an Beschäftigten, die maximal 1.000 EUR verdienen, von 28% auf 9% drastisch

reduziert und andererseits das Segment in einer Einkommensklasse über 1.500 EUR von 12% auf 32% fast verdreifacht hat.

Kreuzt man die Einkommenskategorien *vor* mit jenen *nach* AQUA, zeigt sich für 47% kein Einkommenssprung von der Ausgangs- zur jetzigen Situation. Diese Befragten befinden sich also nach AQUA immer noch in derselben Einkommenskategorie wie zuvor. Die Mehrheit dieser Gruppe verdient zwischen 1.001 und 1.500 EUR. Für insgesamt 44% der erwerbstätigen AQUA-AbsolventInnen zeigt sich hingegen ein Einkommenssprung nach oben, d.h. diese Personen liegen nun in einer höheren Einkommensklasse als in ihrer letzten Erwerbstätigkeit vor AQUA. Das ist im Vergleich zu Oberösterreich ein deutlich höherer Anteil – dort hat sich die Einkommenssituation nur für 16% der AbsolventInnen verbessert, für zwei Drittel blieb sie gleich, für 18% und damit doppelt so viele wie in Wien hat sie sich verschlechtert.

40% der Wiener AbsolventInnen haben einen Sprung um eine Einkommenskategorie vollzogen, 4% um sogar zwei oder drei Kategorien. Die Mehrheit dieser Gruppe verdient nun zwischen 1.501 und 2.000 EUR. Umgekehrt zeigt sich für 9% eine Verschlechterung des Einkommens: 7% liegen nunmehr um eine Kategorie, 2% um drei Kategorien unterhalb der Einkommensklasse, in der sie vor AQUA waren. Das durchschnittliche Einkommen in dieser Gruppe lässt sich nicht eindeutig bestimmen, da Verschlechterungen sowohl von niedrigen als auch hohen Einkommensniveaus stattgefunden haben. Rund 36% dieser Gruppe verdient nun zwischen 701 und 1.000 EUR, 27% zwischen 1.001 und 1.500 EUR und erneut 36% dennoch mehr als 1.500 EUR.

Abbildung 24: Veränderung Einkommen vor/nach AQUA

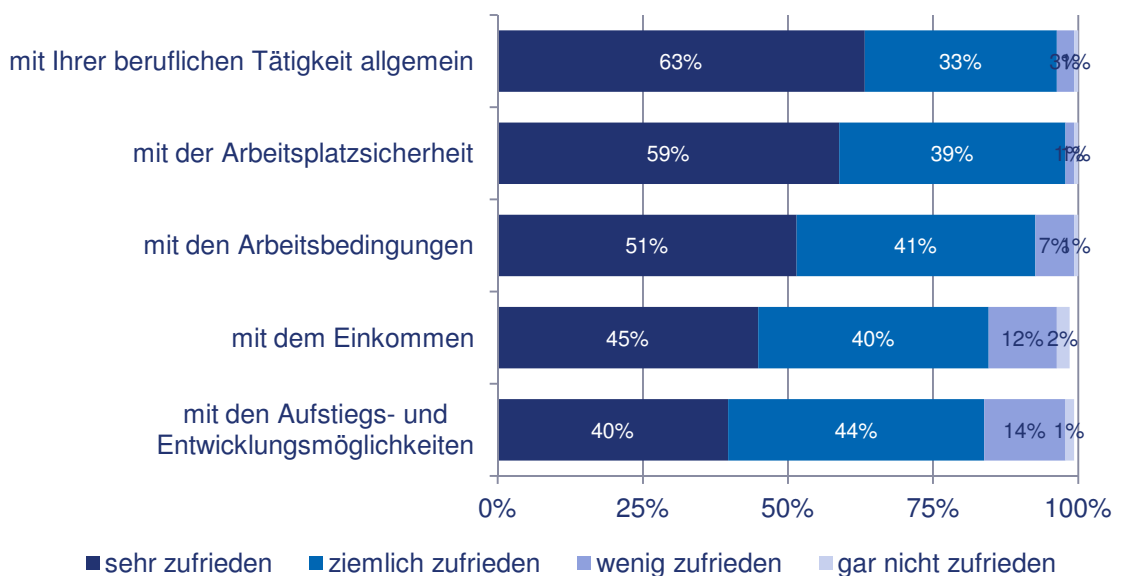


n=136 berufstätige AbsolventInnen

1.7.5 Subjektive Einschätzung der Veränderungen nach AQUA

Schließlich wurden die ehemaligen TeilnehmerInnen noch nach ihrer Zufriedenheit mit ihren momentanen beruflichen Tätigkeiten und der Einschätzung zur Veränderung vor und nach AQUA gefragt. Berufstätige AbsolventInnen sind fast gesamt mit ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit zufrieden: 63% sind „sehr“, ein weiteres Drittel „ziemlich“ zufrieden. Auch die Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit und den Arbeitsbedingungen liegt bei über 90%, jeweils die Hälfte ist mit den beiden Aspekten sogar „sehr“ zufrieden. Etwas geringer fällt demgegenüber die Zufriedenheit mit dem Einkommen und den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten aus: mit dem Einkommen sind in Summe 85% zufrieden, 45% davon „sehr“. Mit den Karrieremöglichkeiten sind 84% zufrieden, davon 40% „sehr“.

Abbildung 25: Zufriedenheit mit beruflichen Bereichen nach AQUA



n=136 berufstätige AbsolventInnen

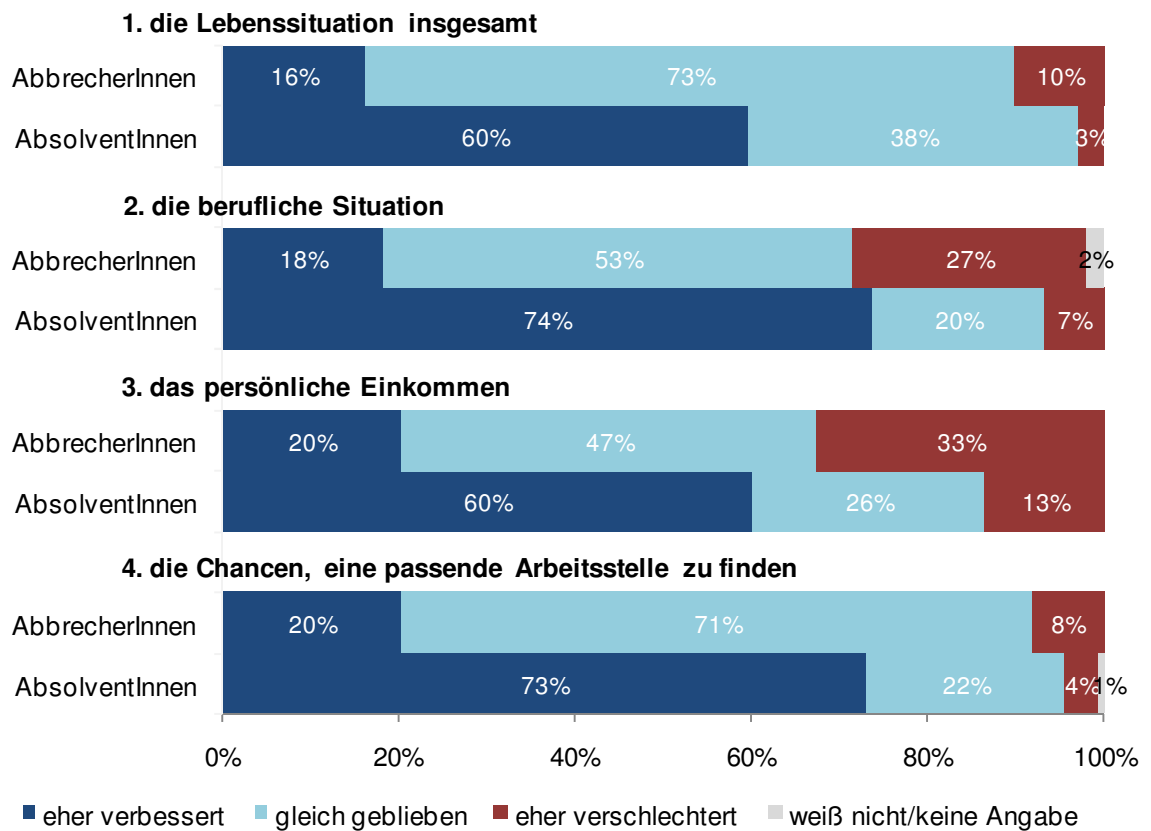
Unter den wenigen berufstätigen AbbrecherInnen fällt die Bewertung der derzeitigen Arbeit in etwa gleich aus: von den 15 Personen, die AQUA abgebrochen haben und dennoch derzeit einer anderen Erwerbstätigkeit nachgehen, sagen 12, dass sie mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt zufrieden seien, bis auf eine Person sind alle auch mit den Arbeitsbedingungen, dem Einkommen und der Arbeitsplatzsicherheit zufrieden. Lediglich die Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten werden nur von 8 der 15 AbbrecherInnen positiv eingeschätzt, 7 zeigen sich damit wenig bis gar nicht zufrieden.

Was hat sich durch die Teilnahme an AQUA für die ehemaligen TeilnehmerInnen verändert und wie? Abbildung 26 zeigt nun die Einschätzung sämtlicher AbsolventInnen – unabhängig davon ob berufstätig oder nicht - zur Veränderungen vor und nach AQUA. Für rund drei Viertel der TeilnehmerInnen, die AQUA erfolgreich abschließen konnten, haben sich demnach vor allem die berufliche Situation und die subjektiven Arbeitsmarktchancen verbessert, für 60% haben sich auch das persönliche Einkommen und die Lebenssituation insgesamt verbessert. Dass sich umgekehrt etwas verschlechtert habe, sagen AbsolventInnen zu mehr als 10% nur in Bezug auf das Einkommen, in den restlichen Fragen liegen die Anteile deutlich unter 10%. Diese Anteile liegen erwartungsgemäß unter nicht erwerbstätigen AbsolventInnen jeweils höher, wobei diese mehrheitlich angeben, dass sich nichts Wesentliches geändert habe durch ihre Teilnahme an AQUA. Interessanterweise sagen atypische Beschäftigte, die AQUA absolviert haben, jeweils *häufiger*, dass sich die einzelnen Bereiche verbessert haben: in Bezug auf die berufliche Situation sind das etwa 89%, in Bezug auf die Arbeitsmarktchancen 81%, in Bezug auf das Einkommen 71%.

Im Gegensatz dazu haben sich die abgefragten Aspekte für AbbrecherInnen mehrheitlich nicht verändert oder aber verschlechtert: Die Lebenssituation und die Arbeitsmarktchancen sind im Wesentlichen gleich geblieben, sagen mehr als 70% der AbbrecherInnen. In Bezug auf die berufliche Situation geben das 53%, in der Frage des Einkommens 47% an. 33% der AbbrecherInnen sagen, dass sich das Einkommen nach Abbruch von AQUA verschlechtert habe, für 27% gilt das in Bezug auf die berufliche Situation.

Diese Ergebnisse spiegeln im Wesentlichen die zuvor angestellten Analysen wider: während AbsolventInnen der Maßnahme AQUA danach zu 77% in Beschäftigung sind und diese wiederum zu 44% eine Erhöhung ihres Einkommens im Vergleich zur Beschäftigung vor AQUA angeben, sind 65% der AbbrecherInnen nach AQUA erneut nicht erwerbstätig.

Abbildung 26: Einschätzung der Veränderung nach AQUA (alle ehemaligen TeilnehmerInnen)



2 Betriebe

2.1 Stichprobenbeschreibung

Im Zuge der Evaluierung wurden neben den TeilnehmerInnen auch 45 AQUA-Ausbildungsbetriebe telefonisch zu ihren Erfahrungen und Einschätzungen befragt. In 19 Fällen handelte es sich um den/die AQUA-AusbildnerIn im Unternehmen, in den restlichen Fällen wurde das Interview mit sonstigen auskunftsfähigen Personen (meistens der/die LeiterIn des Personalwesen oder GeschäftsführerInnen) geführt.

Insgesamt wurden vom waff dankenswerterweise 83 Kontaktadressen von Wiener Ausbildungsunternehmen an SORA übermittelt, wovon einige jedoch Mehrfachkontakte waren, sodass eine effektive Grundgesamtheit von 70 Unternehmen bestand. Die Ausschöpfungsquote liegt damit bei 64%.

7% der Unternehmen in der Stichprobe sind Kleinunternehmen mit maximal vier MitarbeiterInnen, 44% haben zwischen 5 und 99 MitarbeiterInnen und knapp die Hälfte (49%) der interviewten Unternehmen sind Großbetriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten.

Die Mehrheit der Unternehmen (49%) entstammt dem Gesundheits- und Pflegebereich. 22% sind Handelsunternehmen. Sechs der befragten Unternehmen sind im Bereich Industrie, Produktion oder Handwerk tätig, sechs weitere in den Sparten Kommunikation/Werbung/Medien und Bildung/Erziehung.

Mehr als jedes zweite Unternehmen (56%) bildet erst seit 2014 arbeitslose Personen im Rahmen von AQUA aus; 18% der Unternehmen sind seit 2013, 22% seit 2012 oder davor im Programm. 4% konnten dazu keine Angabe machen.

Tabelle 16: Stichprobenmerkmale der befragten Ausbildungsunternehmen

Merkmal		Anzahl	In Prozent
Kontaktperson	InhaberIn, GeschäftsführerIn	27	60%
	LeiterIn Personalwesen	13	29%
	LeiterIn der Fachausbildung	5	11%
Betriebsgröße	1 bis 4	3	7%
	5 bis 19	15	33%
	20 bis 99	5	11%
	100 bis 499	9	20%
	500 und mehr	13	29%
Branche	Industrie u. Produktion/Handwerk	6	13%
	Handel	10	22%
	Medizin, Pflege, Gesundheit	22	49%
	Kommunikation, Werbung, Medien	5	11%
	Bildung, Erziehung	1	2%
	andere	1	2%
in AQUA seit	2010 - 2012	10	22%
	2013	8	18%
	2014	25	56%
	keine Angabe	2	4%

Knapp die Hälfte (49%) gibt an, bis dato lediglich eine/n TeilnehmerIn im Zuge von AQUA ausgebildet zu haben, 11% zwei TeilnehmerInnen, 7% drei oder vier. 31% bildeten demzufolge bereits fünf oder mehr TeilnehmerInnen in ihrem Betrieb aus. 2% konnten keine Angabe dazu machen.

25 der befragten Unternehmen hatten früher oder haben derzeit zumindest eine/n TeilnehmerIn in einer AQUA-Lehrausbildung, 20 Unternehmen hatten TeilnehmerInnen in einer beruflichen Weiterbildung bei sich im Betrieb.

Von den 45 Unternehmen bilden 22 Unternehmen (also knapp die Hälfte) überhaupt keine TeilnehmerInnen zum Zeitpunkt der Befragung aus – in diesen Fällen bezogen sich ihre Angaben und Einschätzungen also ausschließlich auf die Vergangenheit. 13 Unternehmen bilden zum Zeitpunkt des Interviews AQUA-TeilnehmerInnen in einer Lehrausbildung aus, 10 im Rahmen einer beruflichen Weiterbildung.

Die Rekrutierung von neuen Ausbildungsbetrieben stellt eine große Herausforderung dar. Die meisten Unternehmen wurden dabei u.a. durch den waff (40%), durch Mundpropaganda (24%) und/oder durch das AMS (16%) auf AQUA aufmerksam. Jeweils 3 Unternehmen gaben an, durch die Wirtschafts-

kammer bzw. Innungen oder durch Wiener Sozialeinrichtungen auf AQUA aufmerksam geworden zu sein. Jeweils 2 Unternehmen haben zum ersten Mal im Internet oder bei Veranstaltungen (wie beispielsweise die Informationsveranstaltungsreihe für Pflegeberufe „Wege in die Pflege“ an Wiener AMS-Berufsinformationszentren) von AQUA erfahren. Nur in einem Unternehmen war es u.a. auch der/die MitarbeiterIn selbst, der/die auf AQUA aufmerksam gemacht hat. 4 Unternehmen wurden auf gänzlich anderen Wege auf AQUA aufmerksam.

Tabelle 17: Betriebe auf AQUA aufmerksam geworden...

	in Prozent der Fälle
durch waff	40%
durch Mundpropaganda	24%
durch AMS	16%
durch WKO, Innung	7%
durch den Dachverband der Wiener Sozialeinrichtungen	7%
durch das Internet	4%
durch Veranstaltungen	4%
durch den Mitarbeiter	2%
anderes	9%
weiß nicht/keine Angabe	4%
Total	117%

n=45 Betriebe, Mehrfachantworten in Prozent der Fälle

2.2 Zufriedenheit mit AQUA

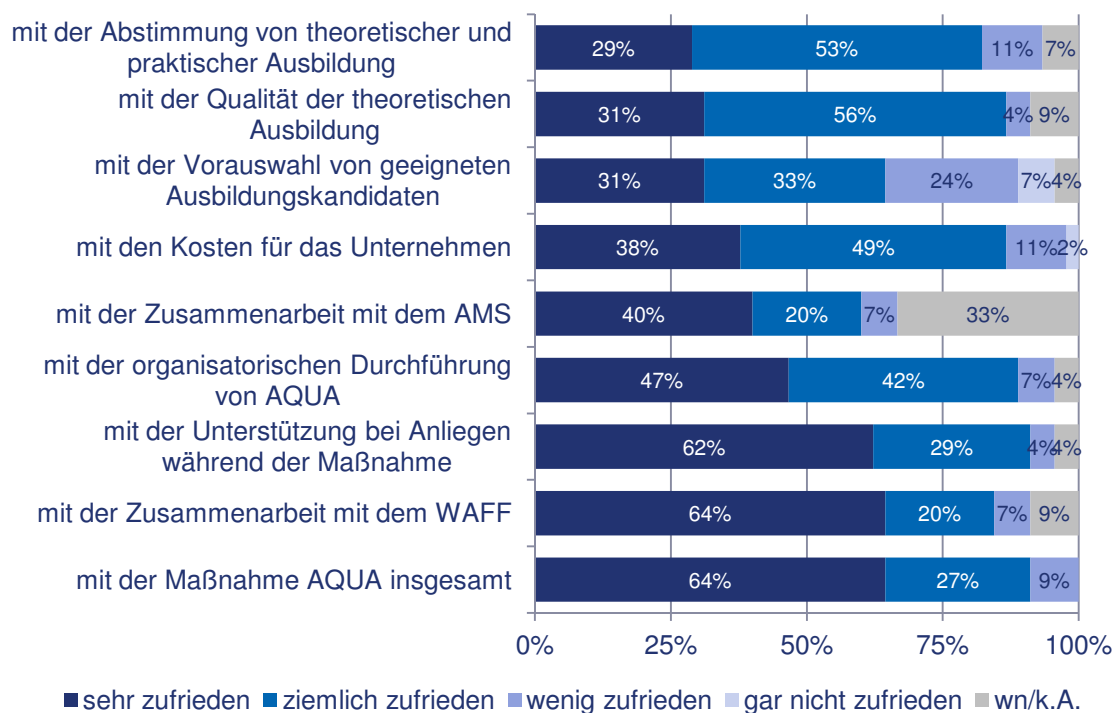
Die allgemeine Zufriedenheit mit AQUA in den befragten Unternehmen ist sehr hoch: 64% der befragten Auskunftspersonen sagen stellvertretend, dass ihr Betrieb sehr zufrieden, weitere 27%, sie seien ziemlich zufrieden mit der Maßnahme. Zum Vergleich: unter den TeilnehmerInnen lag die allgemeine Zufriedenheit ebenfalls bei über 90%. Nur 4 Unternehmen, d.h. weniger als jedes zehnte Unternehmen, zeigen sich wenig zufrieden mit AQUA und keines gibt an, gar nicht zufrieden zu sein.

Auch die allgemeinen Aspekte der Maßnahme werden von den Betrieben positiv bewertet. Mit der Zusammenarbeit mit dem waff sind insgesamt 84% zufrieden, nur 3 Unternehmen zeigen sich „wenig“ damit zufrieden. 91% der Unternehmen sind mit der Unterstützung bei Anliegen während der Maßnahme zufrieden, 89% mit der organisatorischen Durchführung von AQUA. Mit der Zusammenarbeit mit dem AMS sind insgesamt 60% der Unternehmen zumindest ziemlich zufrieden. Allerdings konnten 15 Unternehmen (33%) keine

Auskunft über die Zusammenarbeit mit dem AMS machen, vermutlich weil sie ausschließlich mit dem waff kooperieren. 87% sind mit den Kosten, die durch AQUA für das Unternehmen entstehen, zufrieden, ein Unternehmen allerdings ist damit gar nicht, 5 nur wenig zufrieden. Auch mit der vorangegangenen Qualität der theoretischen Ausbildung sind 87% der Unternehmen zufrieden, die Abstimmung zwischen theoretischer und praktischer Ausbildung wird von 82% als zufriedenstellend eingestuft.

Lediglich in einem Aspekt liegt die Zufriedenheit etwas niedriger, und zwar in der Frage der Vorauswahl von geeigneten AusbildungskandidatInnen: während sich zwar die Mehrheit von 64% auch damit *insgesamt* zufrieden zeigt, geben 14 der befragten Unternehmen (31%) an, damit unzufrieden zu sein, 3 Unternehmen zeigen sich damit sogar „gar nicht zufrieden“. Ein Trend, welche Unternehmenstypen (etwa nach Größe oder Branche) sich damit überdurchschnittlich häufig unzufrieden zeigen, lässt sich aus den Daten jedoch nicht herauslesen.

Abbildung 27: Allgemeine Zufriedenheit mit AQUA seitens Betriebe



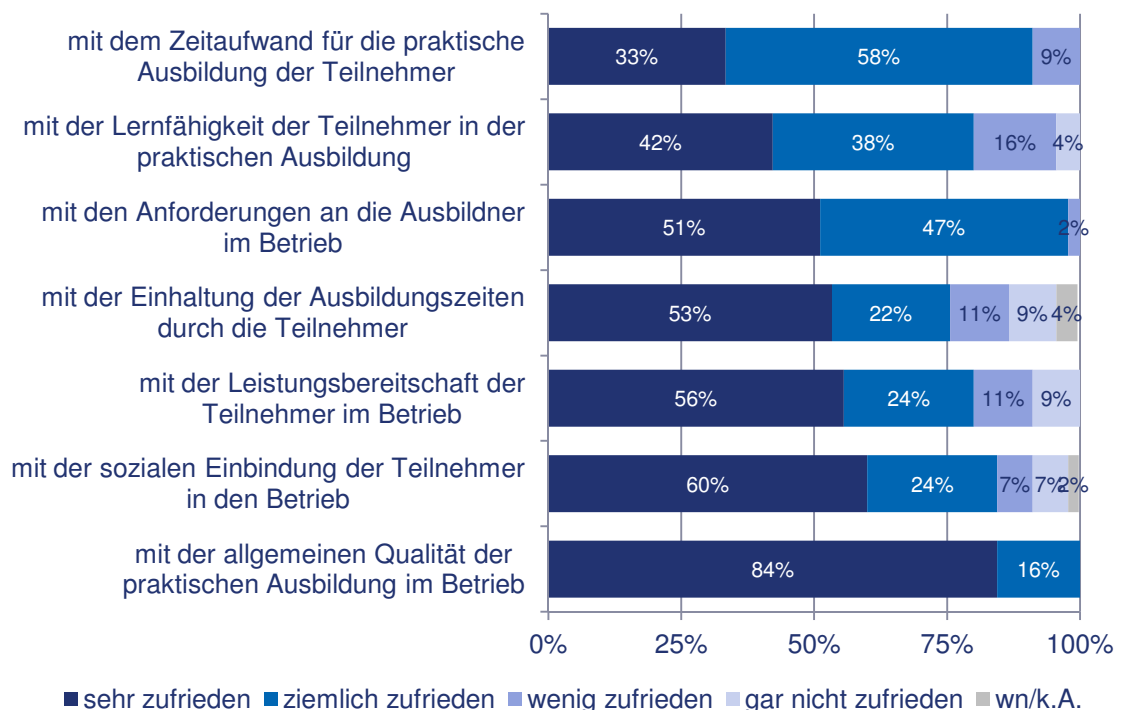
Die Vorauswahl von geeigneten KandidatInnen zeigt die höchste Korrelation mit der Gesamtzufriedenheit von AQUA unter Betrieben, gefolgt von der Unterstützung von Anliegen während der Maßnahme, der organisatorischen Durchführung von AQUA insgesamt und den anfallenden Kosten, die durch das Unternehmen gedeckt werden müssen. Diese vier Faktoren bedingen eine hohe oder niedrige Gesamtzufriedenheit damit am stärksten, und gerade in

der Frage der Vorauswahl der potentiellen TeilnehmerInnen sehen die Unternehmen Verbesserungspotenziale.

Während diese Vorauswahl also etwas kritischer gesehen wird, zeigen sich die Unternehmen mit den letztlich in die Maßnahme aufgenommenen TeilnehmerInnen aber weitestgehend zufrieden: 84% nennen die soziale Einbindung der TeilnehmerInnen in ihrem Betrieb zufriedenstellend, 80% die Leistungsbereitschaft, ebenso viele die Lernfähigkeit der TeilnehmerInnen, und drei Viertel die Einhaltung der Ausbildungszeiten durch die TeilnehmerInnen. In Bezug auf Leistungsbereitschaft, Pünktlichkeit und Lernfähigkeit sind 9 der befragten 45 Unternehmen – also jeder fünfte Betrieb – aber auch wenig bis gar nicht zufrieden, in diesem Fall sind das eher Industrie-, Produktions- und Handwerksbetriebe.

Noch etwas positiver als die TeilnehmerInnen wird die eigene Leistung während der praktischen Ausbildung gesehen: alle befragten Unternehmen sind mit der allgemeinen Qualität der praktischen Ausbildung in ihrem Betrieb sehr oder ziemlich zufrieden, 98% mit den Anforderungen an die AusbilderInnen, 91% mit ihrem Zeitaufwand für die praktische Ausbildung.

Abbildung 28: Zufriedenheit mit praktischer Ausbildung seitens Betriebe

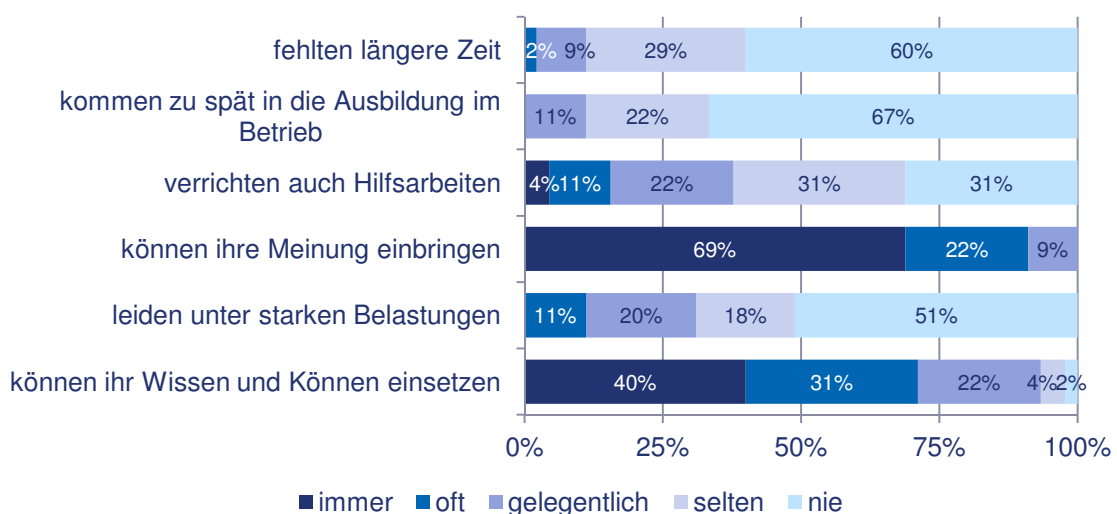


Korrelationen von zumindest über 0,3 zeigen sich zwischen der Gesamtzufriedenheit und der Einschätzung der Lernfähigkeit der TeilnehmerInnen sowie der Leistungsbereitschaft. Mit diesen beiden Fragen hängt die allgemeine Be-

wertung von AQUA seitens der Betriebe also am stärksten zusammen, während Aspekte wie z.B. die Einhaltung der Ausbildungszeiten oder der entstehende Zeitaufwand für die Ausbildung eine nur geringe und kaum signifikante Rolle dafür spielen.

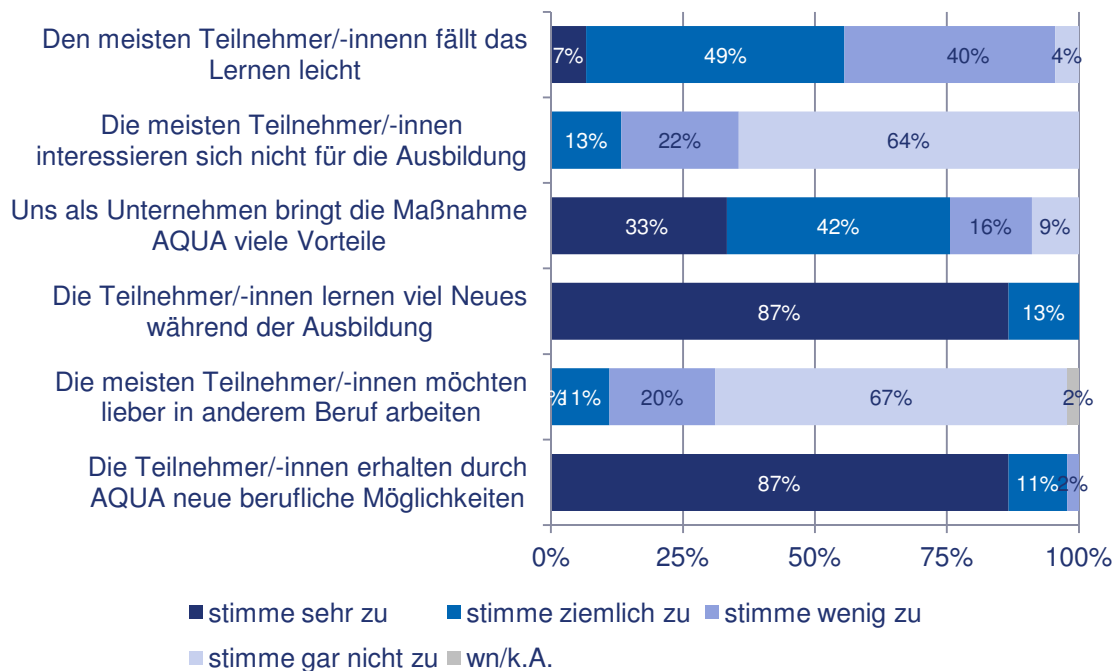
Neben den Zufriedenheiten mit den allgemeinen und Detailaspekten der Maßnahme selbst wurden die Unternehmen auch um ihre Einschätzung der Ausbildungssituation für die TeilnehmerInnen gebeten. Dass diese ihre Meinung während der Ausbildungsphase einbringen können – immer oder zumindest oft – sagen 91% der Unternehmen. Dass sie ihr Wissen und Können regelmäßig einsetzen können, sagen hingegen nur 71% der Unternehmen. Umgekehrt glauben 11%, dass die AQUA-TeilnehmerInnen in ihrem Betrieb oft, weitere 20%, dass sie gelegentlich unter starken Belastungen leiden. Überraschenderweise 4% der Unternehmen (d.i. 2 Befragte) geben offen zu, dass die AQUA-Auszubildenden in ihrem Betrieb „immer“, weitere 5 Unternehmen (11%), dass sie „oft“, und weitere 10 Unternehmen (22%), dass sie gelegentlich auch Hilfsarbeiten verrichten müssten. Vor allem Unternehmen in Industrie und Gewerbe sowie im Handel geben dies häufiger an. Lediglich 1 Unternehmen gab in der Befragung an, dass AQUA-TeilnehmerInnen in ihrem Betrieb oft schon längere Zeit gefehlt haben, 9% sagen, dass das gelegentlich vorkomme. 11% der Unternehmen sagen, dass die TeilnehmerInnen gelegentlich zu spät in die Ausbildung kommen, in den restlichen Betrieben kommt das selten oder nie vor.

Abbildung 29: Charakteristika der praktischen Ausbildung, Einschätzung Betriebe



Abschließend wurden die Unternehmen noch um ihre allgemeine Bewertung der Maßnahme gebeten. Die große Mehrheit von 98% glaubt demzufolge, dass AQUA den TeilnehmerInnen neue berufliche Möglichkeiten eröffne - nur ein Unternehmen stimmt der Aussage „wenig“ zu. Allerdings glauben auch 5 der 45 Unternehmen (11%), dass die meisten TeilnehmerInnen eigentlich lieber in einem anderen Beruf arbeiten möchten. 6 Unternehmen spüren, dass die meisten TeilnehmerInnen sich eigentlich nicht für die Ausbildung interessieren. Aber: ausnahmslos alle Unternehmen glauben, dass die TeilnehmerInnen während der Ausbildung viel Neues lernen. Die Lernkompetenzen werden kritisch betrachtet: der Aussage „Den meisten TeilnehmerInnen fällt das Lernen leicht“ stimmen in Summe nur 56% der Unternehmen – und nur 3 Unternehmen davon „sehr“ – zu. Trotz der Herausforderungen, die sich in der Didaktik offenbar ergeben, glauben 76%, dass die Maßnahme AQUA für sie als Unternehmen viele Vorteile bringe, 7 der 45 Unternehmen stimmen dem weniger, nur 4 gar nicht zu.

Abbildung 30: Charakteristika der TeilnehmerInnen, Einschätzung Betriebe



Fast alle Unternehmen schätzen AQUA als geeignet ein, um den Fachkräftemangel in Wien zu bekämpfen: 60% stimmen dieser Aussagen „sehr“ zu, weitere 36% „ziemlich“. Lediglich 2 Unternehmen halten AQUA für wenig geeignet, den Fachkräftebedarf zu decken indem entsprechende Fachkräfte betriebsnah ausgebildet werden.

2.3 Abbrüche von AQUA und Übernahme von TeilnehmerInnen

Tabelle 18: Betriebe: Abbruchserfahrungen von Betrieben

keine AbbrecherInnen bisher	22 Betriebe
AQUA Abbruch von Seiten TeilnehmerInnen	9 Betriebe
AQUA Abbruch von Seiten Betrieb	8 Betriebe
AQUA Abbruch von Seiten TeilnehmerInnen & Betrieb	6 Betriebe

n=45 Betriebe, Anzahl der Nennungen

Von den 45 befragten Betrieben haben 22 Betriebe und damit knapp die Hälfte noch keine Maßnahmenabbrüche bei sich erlebt. Die andere Hälfte hatte entweder Abbrüche, die von den TeilnehmerInnen ausgingen (20%), Abbrüche, die vom Betrieb initiiert wurden (18%) oder sowohl Abbrüche seitens der TeilnehmerInnen als auch seitens des Betriebs (13%).

Von den insgesamt 14 Betrieben, die von sich aus Maßnahmenabbrüche initiiert haben, gibt die Mehrheit an, dass es am geringen beruflichen Interesse der TeilnehmerInnen an der Tätigkeit gelegen habe – 8 der 14 Unternehmen nannten u.a.⁶ diesen Grund als ausschlaggebend. 7 Unternehmen sahen eine geringe Leistungsbereitschaft seitens der TeilnehmerInnen als Ursache, 6 haben eine falsche Vorstellung der TeilnehmerInnen über das Berufsbild und die Anforderungen wahrgenommen. 5 Unternehmen geben darüber hinaus an, dass auch fehlende soziale Kompetenzen – konkret: eine fehlende Einbindung ins Team – eine Rolle dabei spielten, dass sie die Maßnahme abgebrochen haben. Jeweils 4 Unternehmen sahen auf Seite der TeilnehmerInnen eine geringe Belastbarkeit bzw. zu hohe Anforderungen in der praktischen Ausbildung. 2 Betriebe nannten andere Gründe, in beiden Fällen waren das zu lange Fehlzeiten durch Krankenstände. Ein Betrieb nannte schließlich noch die Anforderungen in der theoretischen Ausbildung als Abbruchgrund.

Aus diesen Antworten geht sehr deutlich hervor, dass – ähnlich wie bereits in Oberösterreich – die Unternehmen die Verantwortung für Abbrüche überwiegend bei den TeilnehmerInnen sehen. Während deren Angaben auf gesundheitliche, familiäre und betriebliche Probleme als mögliche Ursachen hindeuten, sehen Unternehmen in erster Linie ein Fehlverhalten bzw. zu geringe Kompetenzen auf Seiten der TeilnehmerInnen als Motiv für Abbrüche. Dass Stellen mitunter auch andersartig besetzt werden oder gestrichen werden, kommt laut Auskunft der Unternehmen jedoch nicht vor. Genauso wenig spielen Sprachprobleme eine Rolle.

⁶ Die Befragten konnten mehrere Nennungen in dieser Frage machen.

Tabelle 19: Abbruchsgründe aus Sicht der Betriebe

Abbruchsgründe	Anzahl der Nennungen
geringes Interesse an der beruflichen Tätigkeit	8
geringe Leistungsbereitschaft	7
falsche Vorstellungen der Teilnehmer	6
Teilnehmer passte nicht ins Team	5
Anforderungen durch die praktische Ausbildung	4
geringe Belastbarkeit	4
andere Gründe	2
Anforderungen durch die Theorieausbildung	1

n=14 Betriebe, die von sich aus Maßnahmen abgebrochen haben

Von den 45 befragten Unternehmen geben 33 an, nicht nur aktuell, sondern auch schon früher, TeilnehmerInnen im Zuge von AQUA ausgebildet zu haben. Von diesen 33 sagen wiederum 20 (61%), dass sie TeilnehmerInnen nach der Maßnahme auch übernommen hätten bei sich im Betrieb. 11 Betriebe und damit ein Drittel gibt jedoch an, dass keine TeilnehmerInnen nach AQUA im Anschluss an die Maßnahme in ein betriebliches Beschäftigungsverhältnis bei ihnen übergetreten seien. 2 Befragte konnten keine Angabe dazu machen.

2.4 Verbesserungsvorschläge zu AQUA

Die Zufriedenheit der Unternehmen mit AQUA ist sehr hoch, wenn gleich es in Punkto Vermittlung geeigneter KandidatInnen und Kompetenzen bzw. Einstellungen der TeilnehmerInnen mitunter leise Kritik gab. Dennoch: 62% der Unternehmen antworten auf die Frage, ob sie wieder im Rahmen von AQUA MitarbeiterInnen ausbilden würden, mit „Ja“, weitere 22% stimmten etwas vorsichtiger mit „eher ja“ zu. Lediglich 5 Unternehmen (11%) waren sich nicht mehr ganz sicher, in Zukunft weiter MitarbeiterInnen im Rahmen von AQUA ausbilden zu wollen, 2 Unternehmen (4%) verneinten dies sogar kategorisch.

Welche Verbesserungsvorschläge richten die Unternehmen an die AQUA-Verantwortlichen?

Einer der am häufigsten genannten Verbesserungsvorschläge betraf die Vorauswahl der TeilnehmerInnen: hier regt knapp ein Viertel (11 von 45) der Unternehmen an, in Zukunft stärker schon vorab auf die fachlichen und insbesondere sozialen Kompetenzen der potentiellen TeilnehmerInnen zu achten oder ihnen zumindest eine größere Auswahlmöglichkeit an TeilnehmerInnen während des Bewerbungsprozesses zu bieten. Andere führten auch die Möglichkeit von Schnuppertagen oder Probetagen für die TeilnehmerInnen ins Feld. Eine bessere Vorauswahl der TeilnehmerInnen wird eher von mittleren

und größeren Unternehmen in Industrie/Handwerk bzw. im Einzelhandel ange-
regt. 22% der Unternehmen mit maximal 19 MitarbeiterInnen wünschen sich
eine bessere Vorauswahl, aber rund 40% der Unternehmen mit 20 bis 99 bzw.
mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen. Von den 6 befragten Unternehmen, die in
Industrie und Handwerk tätig sind, wünscht sich die Hälfte eine Verbesserung
der Vorauswahl geeigneter TeilnehmerInnen, von den 10 Einzelhandelsunter-
nehmen sagen das 4. Im Gesundheits- und Pflegebereich regten dies
hingegen nur 4 der 22 befragten Unternehmen (18%) an.

An zweiter Stelle rangiert der allgemein formulierte Wunsch nach einer Ver-
ringerung des administrativen und bürokratischen Aufwands. In diesem
Zusammenhang kam vereinzelt auch der Wunsch nach weniger Vorgaben und
Richtlinien bzgl. externer und interner Ausbildungen – vermutlich um ein höhe-
res Maß an Flexibilität in der Ausbildung zu gewinnen.

Überraschend häufig kam der Wunsch nach einer Erhöhung der finanziellen
Unterstützung der TeilnehmerInnen. Dies ist insofern überraschend, als finan-
zielle Gründe weder von Seiten der TeilnehmerInnen noch von Seiten der
Unternehmen als problematisch, etwa in der Frage von Abbrüchen, genannt
wurden. Dennoch nannten 6 Unternehmen dies als Verbesserungsvorschlag.

Weitere Vorschläge betrafen die Verbesserung der organisatorischen Abwick-
lung, insbesondere in Bezug auf die Kommunikation zwischen den
Stakeholdern, die Möglichkeit längerer Ausbildungsdauern, eine bessere Ab-
stimmung zwischen theoretischer und praktischer Ausbildung, eine höhere
Verbindlichkeit der Übertritte in ein Erwerbsverhältnis nach der Maßnahme
seitens der TeilnehmerInnen sowie als Einzelnennung geringere Kosten für
das Unternehmen.

Tabelle 20: Verbesserungsvorschläge der Betriebe

Verbesserungsvorschlag	Anzahl an Nennungen
Bessere Vorauswahl	11
Minimierung des administrativen Aufwandes	7
Erhöhung der finanziellen Unterstützung für die TeilnehmerInnen	6
Verbesserung der organisatorischen Abwicklung und Kommunikation	3
Längere Ausbildungsdauer	3
Verbesserung der theoretischen Ausbildung und fachlichen Kompeten- zen	2
Verbindlichkeit der Bindung der TeilnehmerInnen ans Unternehmen nach Ende der Maßnahme	2
Geringere Kosten für Unternehmen	1

n=45 Betriebe, Anzahl der Nennungen

3 Zusammenfassende Ergebnisse und Empfehlungen zur Weiterentwicklung von AQUA

Die Gesamtzufriedenheit der TeilnehmerInnen und Betriebe mit AQUA ist sehr hoch: Von den zurzeit teilnehmenden Personen sind ausnahmslos alle sehr oder ziemlich zufrieden, AbsolventInnen sind rückblickend zu 89% mit AQUA, AbbrecherInnen zu 82% zufrieden. Die befragten Ausbildungsbetriebe sind zu 91% mit der Maßnahme insgesamt zufrieden.

Diese hohen Gesamtzufriedenheiten gehen auf eine ebenfalls mehrheitlich positive Einschätzung der Organisation, Betreuung, theoretischen wie praktischen Ausbildung sowie des Nutzens der Teilnahme zurück. Unter allen Detailaspekten haben sich für AbsolventInnen die Ausbildungssituation in der theoretischen Phase, vor allem aber die Betreuungssituation und Vorabinformation durch den waff als signifikante Einflussfaktoren auf die Gesamtzufriedenheit herausgestellt. Auch unter AbbrecherInnen ist es die Zufriedenheit mit der Vorabklärung über die Rahmenbedingungen und das Berufsbild, die letztlich ausschlaggebend für die Beurteilung von AQUA ist. Von Seiten der Betriebe war es in diesem Zusammenhang lediglich die Vorauswahl geeigneter KandidatInnen, die einerseits zu häufigeren Unzufriedenheiten führt, andererseits signifikant die Gesamtbeurteilung der Maßnahme beeinflusst und zum dritten als Verbesserungsvorschlag am öftesten genannt wurde.

Eingliederung in die Maßnahme

In Bezug auf die Eingliederung bzw. Anbahnung einer AQUA geben die meisten befragten TeilnehmerInnen an, diese sei über den waff oder das AMS geschehen. Grundsätzlich ist der waff als Kooperationspartner zuständig für die Information, Auswahl und Anbahnung einer AQUA. Vergleichsweise hoch liegt der Anteil an Befragten, die angeben, sie haben selbst im Internet oder über Mundpropaganda von KollegInnen oder Bekannten von AQUA erfahren. Insbesondere die qualitativen Interviews legen den Schluss nahe, dass der Erstkontakt häufig auf die Eigeninitiative und Eigenrecherche der TeilnehmerInnen zurückgeht und der aktiven Vermittlung seitens waff oder AMS eine untergeordnete Rolle zukommt. Das hohe Ausmaß an Eigeninitiative der TeilnehmerInnen geht dabei u.U. entweder auf bereits vorhandene Vorerfahrungen im jeweiligen Berufsfeld und/oder auf ein hohes Maß an intrinsischer Motivation zu einer Umqualifizierung (insbesondere in den Gesundheits- und Pflegebereich) zurück. Derart kommt es allerdings zu einer frühen Selbstselektion potentieller TeilnehmerInnen selbst: dabei finden vor allem jene arbeitslosen Personen, die berufliche Vorerfahrung z.B. im Handel

oder im Gesundheits- und Pflegebereich aufweisen, zumindest aber ein hohes Interesse und als direkte Folge davon ein hohes Maß an Eigeninitiative, eher den Weg in die Maßnahme als Personengruppen, die diesbezüglich Unterstützung und Aktivierung benötigen würden⁷. Dies hat positive Effekte auf den Anteil an erfolgreichen AbsolventInnen, allerdings muss diese frühe Selbstselektion von KandidatInnen vor dem Hintergrund einer aktiven Arbeitsmarktpolitik, die auf Chancengleichheit basiert und auch jene Zielgruppen, die einen geringeren Leistungsehrgeiz, einen geringeren Motivationsgrad und eine niedrigere Selbstwirksamkeit aufweisen, versucht in den Arbeitsmarkt zu re-integrieren, kritisch gesehen werden. Vor dieser Zielsetzung empfiehlt sich eine aktivere Steuerung und Vermittlung arbeitslos gewordener Personen in AQUA.

Diese sollte etwaige bestehende Interessen, Kompetenzen, die Eignung sowie Ausbildung/Bildungsstand und bisherige Erwerbskarriere berücksichtigen. Das gilt nicht nur, aber besonders für den Gesundheits- und Pflegebereich. An und für sich sind 66% der AbsolventInnen zwar mit den Vorabinformationen über die Arbeitsbedingungen und das Berufsbild sehr zufrieden, unter AbbrecherInnen sind es nur 57%. Noch niedriger liegt diese uneingeschränkte Zufriedenheit unter AbbrecherInnen in der Frage der Vermittlung entlang der eigenen Interessen (47%). Gerade für AbbrecherInnen spielt die Information im Vorfeld durch den waff eine große Rolle für die Gesamtzufriedenheit mit AQUA. Erfolgt diese nicht umfassend bzw. werden TeilnehmerInnen nicht im Detail über die Anforderungen und konkreten praktischen Aspekte der Maßnahme (und in Folge avisierten Berufstätigkeit) aufgeklärt, kommt es mitunter zu Irritationen und Unzufriedenheiten während der Maßnahme. Konkret betrifft das z.B. TeilnehmerInnen in der Ausbildung zur Pflegeassistenz: die praktischen Anforderungen im Umgang mit Patienten erfordern spezifische Kompetenzen und Fähigkeiten seitens der TeilnehmerInnen, mitunter kommt es zu „Schockmomenten“, wie es eine Abbrecherin formulierte. Um die TeilnehmerInnen besser auf die v.a. praktische Ausbildungsphase vorzubereiten, wären Einblicke in die praktische Seite der Tätigkeit (z.B. in Schnuppertagen vorab) empfehlenswert.

Darüber hinaus sollte aber auch die bisherige Ausbildungs- und Erwerbskarriere der potentiellen TeilnehmerInnen in der Vermittlung berücksichtigt werden. Werden TeilnehmerInnen unterhalb ihrer eigentlichen Qualifikation in Berufe oder Qualifikationsmaßnahmen vermittelt, werden auf einer ökonomischen Ebene nicht nur Potenziale nicht erkannt und vertan, sondern ist dies für die betroffenen Personen auch Ausdruck geringer Wertschätzung. Dies gilt nicht nur aber in besonderem für Personen mit im Ausland erworbenen Bil-

⁷ Für AQUA-Ausbildungen mit dem Ziel einer LAP sind berufliche Vorerfahrungen eine notwendige Voraussetzung für die Teilnahme. Arbeitslosigkeit ist in jedem Fall eine Vorbedingung.

dungsabschlüssen, die häufiger Gefahr laufen, unterhalb ihres eigentlichen Ausbildungsniveaus beschäftigt oder vermittelt zu werden. Hier bedarf es einer besseren Abstimmung zwischen Kenntnissen und Qualifikationen einer Person und offener Stellen und Qualifikationsmaßnahmen.

Immerhin mehr als jede/r zehnte TeilnehmerIn hat u.a. auch über Mundpropaganda von AQUA erfahren. Während der Rückgriff auf Bekannte mit Erfahrungen im jeweiligen Berufsfeld und/oder Erfahrungen mit AQUA tendenziell eher positive Effekte auf Informiertheit und Motivation der TeilnehmerInnen hat, werden mündlich nicht nur Rahmenbedingungen und Arbeitsinhalte weitergegeben, sondern auch konkrete negative Anlassfälle. Dieser mündliche, informelle Austausch zwischen aktuellen und ehemaligen TeilnehmerInnen setzt sich während der Maßnahme fort. Dies hat sich wiederholt in den qualitativen Interviews gezeigt: TeilnehmerInnen erfahren von Bekannten, Arbeits- oder AusbildungskollegInnen auch von negativen Aspekten der Arbeit, mitunter kann das zu Gerüchten und letztlich Verunsicherungen der TeilnehmerInnen führen. Ein Grund, warum etwa TeilnehmerInnen am Ende der Maßnahme nicht in die Hauskrankenpflege wechseln, liegt häufig in Empfehlungen und Ratschlägen von ArbeitskollegInnen, lieber zuerst in die stationäre Pflege überzutreten. Dass die mündliche Kommunikation innerhalb des KollegInnenkreises in manchen Fällen derart wichtige Entscheidungen steuert, deutet auf ein Bedürfnis nach Information seitens der TeilnehmerInnen hin, das durch bisherige Informationskanäle offenbar nicht abgedeckt ist. Dieses Bedürfnis nach Einblicken und Auskünften aus der Praxis und aus dem Arbeitsalltag gilt es zu stillen (siehe oben).

Auch sollten die TeilnehmerInnen nicht nur über die *Arbeitsinhalte* besser bzw. anschaulicher informiert werden, sondern auch über die späteren Rahmenbedingungen der geplanten Berufstätigkeit. Betriebswechsel – sofern sie von den TeilnehmerInnen vollzogen werden und nicht vom Betrieb – passieren mitunter auch durch falsche Erwartungen in Bezug auf das spätere Arbeitszeitausmaß oder die angebotene Arbeitszeitregelung. Arbeitszeitregelung und Arbeitszeitausmaß sollten bereits im Vorfeld des Maßnahmenbeginns festgelegt und festgehalten werden, um spätere Betriebswechsel (etwa aufgrund nicht mehr gegebener Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Betreuungsverpflichtungen oder aufgrund eines zu niedrigen Stundenausmaßes bei Wunsch nach Vollzeit) zu verhindern.

Ein letzter Verbesserungsvorschlag wurde von einem Teilnehmer im Zuge der qualitativen Interviews eingebracht und betrifft die Verkürzung der Wartezeit zwischen Bewerbung für AQUA und Zu- oder Absage: in seinem Fall lag die Wartezeit bei 10 Tagen, andere InterviewpartnerInnen sprachen von einem Zeitraum von bis zu 4 Wochen - eine Wartezeit, die nicht nur psychisch belastend sein kann, sondern von TeilnehmerInnen auch als „vergeudet“

bezeichnet wird, da sie in diesem Zeitraum keine Bewerbungen für sonstige Stellen verschicken könnten.

Ausbildungssituation der TeilnehmerInnen

Die theoretische Ausbildungsphase wird von 91% aller befragten TeilnehmerInnen als zufriedenstellend, von 62% sogar als „sehr zufriedenstellend“ bezeichnet. Auch die Betriebe sind bis auf 4% mit der Qualität der vorgegangenen theoretischen Ausbildung der TeilnehmerInnen zufrieden. Alles in allem haben sich auch in den qualitativen Interviews kaum explizite Unzufriedenheiten mit Aspekten der theoretischen Ausbildung gezeigt. Ein Kritikpunkt, der von einzelnen Befragten jedoch kam, betraf die subjektiv empfundene Wertschätzung während der theoretischen Ausbildung seitens der Vortragenden. Dieser Punkt verweist auf ein grundlegendes, systemisches Problem, das oben bereits in Bezug auf die Vermittlungstätigkeiten des waff und AMS angesprochen wurde: werden bisherige Erfahrungen – seien es in der Ausbildung oder beruflichen Biographie der TeilnehmerInnen – von Vorgesetzten nicht berücksichtigt, führt dies zu Unzufriedenheit und Distanzierung seitens der TeilnehmerInnen. Die (größtenteils) erwachsenen TeilnehmerInnen von AQUA bringen bereits Vorerfahrungen und eine Ausbildungshistorie und damit auch ein gewisses Statusbedürfnis mit. Trägt die Ausbildung und tragen die AusbilderInnen diesen Dingen zu wenig Rechnung, wird das als Geringschätzung empfunden. Insofern sollte darauf geachtet werden, dass die theoretische Ausbildung stärker Merkmale der Erwachsenenbildung und weniger Züge einer schulischen Ausbildung trägt, um dem Bedürfnis der TeilnehmerInnen nach Respekt und Wertschätzung gerecht zu werden. Dies gilt auch für die praktische Ausbildungsphase: der Einsatz für Hilfs- oder Routinetätigkeiten, die Gleichstellung mit Lehrlingen und die Anleitung durch Lehrlinge sind allesamt Indikatoren für eine nicht adäquate praktische Ausbildung im Rahmen von AQUA. Immerhin 38% der Betriebe geben zu, dass TeilnehmerInnen von AQUA bei ihnen zumindest gelegentlich auch Hilfsarbeiten verrichten müssen – tatsächlich sagen das 24% der AbsolventInnen rückblickend. Ein gelegentlicher Einsatz für Hilfstätigkeiten kann in bestimmten Berufsfeldern wie z.B. im produzierenden Gewerbe nur schwer vollkommen ausgeschlossen werden, die Ausbildungsadäquanz der praktischen Ausbildung wird vom waff jedoch laufend evaluiert, 2014 wurde dazu ein eigenes Rechtsgutachten beauftragt. In den qualitativen Interviews haben sich u.a. in der Lehrausbildung im Handel als auch in der praktischen Phase in der Unfallchirurgie diesbezüglich Probleme gezeigt: TeilnehmerInnen werden dort häufiger für Hilfs- oder Routinetätigkeiten eingesetzt, eine praktische Anleitung und Begleitung durch einen Ausbilder fehlt, was wiederum von den TeilnehmerInnen ein hohes Maß an Eigeninitiative und Autonomie erfordert,

um dennoch einen Lernerfolg zu erzielen. Nicht nur, dass damit die Gefahr einer De-Qualifizierung noch während der Maßnahme steigt (wenn das zuvor Gelernte nicht angewandt werden kann), sondern den TeilnehmerInnen wird damit das Gefühl vermittelt, lediglich Hilfs- und Arbeitskraft zu sein, obwohl die Ansprüche und Erwartungen deutlich höher liegen. Da die Auswahl der AusbilderInnen in AQUA den Ausbildungseinrichtungen obliegt, bedarf es mitunter eines besseren Coachings der AusbilderInnen seitens des waff. Die AusbilderInnen sollten wenn möglich Erfahrungen in der Erwachsenenbildung mitbringen oder dahingehend geschult werden. Insgesamt sollte auch die praktische Ausbildung im Betrieb starken Ausbildungscharakter aufweisen. Der Einsatz von TeilnehmerInnen von AQUA für Hilfsarbeiten sollte vermieden werden. Betriebe sollten vom waff weiterhin dahingehend überprüft und ggf. aus der Maßnahme ausgeschlossen werden⁸. TeilnehmerInnen, die die betriebliche Ausbildung als schwierig empfinden, planen dabei nicht immer unmittelbar den Abbruch der Maßnahme, sondern haben häufig den Wunsch, lediglich den Ausbildungsbetrieb zu wechseln. Dies scheint in einigen Fällen möglich zu sein, in anderen nicht. Hier bedarf es einer klaren Regelung, empfehlenswert ist jedenfalls die Möglichkeit solcher Betriebswechsel während der Maßnahme unter besonderen Bedingungen.

Abseits der konkreten Ausbildungsbedingungen empfiehlt sich eine generelle Verlängerung der Ausbildungsphase. Maßnahmenabbrüche passieren in Wien am häufigsten aufgrund kritischer Lebensumstände, seien es gesundheitliche Probleme, Betreuungsverpflichtungen oder sonstige unvorhergesehene und unsteuerbare Ereignisse im privaten Bereich, die die TeilnehmerInnen an einer weiteren Teilnahme hindern. Quer über alle TeilnehmerInnengruppen zeigt sich die geringste Zufriedenheit mit den Lernanforderungen und dem Zeitaufwand für die Maßnahme. Auch die qualitativen Interviews haben dies bestätigt, in erster Linie in der einjährigen AQUA zur Pflegehilfe oder medizinischen Fachassistenz. Schwierigkeiten ergeben sich dabei vor allem für Personen mit Betreuungsverpflichtungen, die auf ein soziales Unterstützungsnetzwerk angewiesen sind, das ihnen diese Verpflichtungen zum Teil abnehmen kann. Eine Verlängerung der Ausbildung, etwa auf 1,5 Jahre, so dass Kurse nicht mehr täglich stattfinden, würde diesen TeilnehmerInnen die Vereinbarkeit erleichtern. Durch die hohe Lern-, Kurs- und Prüfungsdichte können es sich die TeilnehmerInnen folglich nicht mehr „leisten“, längere Zeit zu fehlen. In diesem Zusammenhang hat sich gezeigt, dass es – ähnlich wie zuvor bei Betriebswechsel während der praktischen Ausbildung – keine einheitliche Regelung der Möglichkeiten einer Unterbrechung der Ausbildung und eines späteren Wiedereinstiegs zu geben scheint. TeilnehmerInnen berichten

davon, diese Möglichkeit mündlich zugesagt zu bekommen, schriftlich wurden diese Vereinbarungen aber nicht festgehalten. Auch hier bedarf es einer klaren Regelung von Aus- und Wiedereinstiegen, empfehlenswert ist die Schaffung solcher Möglichkeiten, die Maßnahme kurzzeitig auszusetzen und später wiedereinzusteigen, um die Quote an Abbrüchen weiter zu senken. Auch wenn das Angebot für eine Unterbrechung der Maßnahme und einem Wiedereinstieg positiv zu evaluieren ist, fehlt es den TeilnehmerInnen aufgrund ihrer Erfahrungen meistens schlichtweg an Selbstvertrauen, das Verpasste aufzuholen. Auch hier würde eine Streckung der (theoretischen) Ausbildungsphase dazu beitragen, dass TeilnehmerInnen – sollte es zu notwendigen Unterbrechungen der Ausbildung, etwa zu Genesungszwecken oder für Betreuungsverpflichtungen – schneller wieder anschließen könnten, das Verpasste aufholen und die Maßnahme fortsetzen würden.

Die Ausbildung zur Hauskrankenpflege wird von TeilnehmerInnen als nicht ausreichend empfunden. Stehen die TeilnehmerInnen am Ende der Maßnahme vor der Entscheidung, in die stationäre oder in die Hauskrankenpflege zu wechseln, wird ihnen von KollegInnen sogar aktiv geraten, zunächst Erfahrungen in der stationären Pflege zu sammeln, da die Hauskrankenpflege zu herausfordernd sei. Hier empfiehlt sich eine Überarbeitung der AQUA zur Hauskrankenpflege, evtl. Überprüfung auf deren Adäquanz.

Abschließend sei noch angemerkt: einige TeilnehmerInnen gaben während der qualitativen Interviews an, ursprünglich den Wunsch gehabt zu haben, eine Ausbildung zur diplomierten Krankenpflege zu absolvieren. Diese wurde bis dato jedoch nicht im Rahmen von AQUA angeboten. Ein Hindernis für diese TeilnehmerInnen bestand in der längeren Dauer der Ausbildung (3 Jahre) und den geringen finanziellen Mitteln. Wenn angedacht ist, auch die Ausbildung zur diplomierten Krankenpflege im Rahmen von AQUA anzubieten, dann empfiehlt sich in diesen Fällen eine höhere finanzielle Förderung der TeilnehmerInnen und/oder eine gestaffelte finanzielle Förderung, die jährlich angehoben wird, damit die TeilnehmerInnen während der dreijährigen Ausbildung finanziell abgesichert sind.

Laufende Betreuung der TeilnehmerInnen

Eine durchgehende externe Betreuung der TeilnehmerInnen und ein erfolgreiches Beschwerdemanagement können wesentlich zum Maßnahmenerfolg beitragen. Uneingeschränkt zufrieden mit der laufenden Betreuung seitens des waff unter den TeilnehmerInnen sind 75% der aktuellen TeilnehmerInnen, 61% der AbsolventInnen und nur 39% der AbbrecherInnen. Positiv erwähnt wurde in den qualitativen Interviews die grundsätzliche Verfügbarkeit von Ansprechpersonen beim waff im Fall von Problemen, und auch gemeinsame Reflexionstage während der Ausbildung wurden positiv erwähnt.

Problematisch erscheint das Beschwerdemanagement: Die TeilnehmerInnen äußerten in den qualitativen Interviews Befürchtungen, ihre Beschwerden könnten negative Konsequenzen für sie haben, sollten ihre AusbilderInnen davon erfahren. Dies wurde von sechs Personen berichtet. Diesen Befürchtungen ist von Beginn an zu begegnen, sodass TeilnehmerInnen das (berechtigte) Gefühl haben, sich mit ihren Anliegen an die Kooperationspartner wenden zu können.

Ebenfalls problematisch erscheint in diesem Zusammenhang, dass die Befürchtungen der TeilnehmerInnen in der Betreuung dadurch bestärkt werden, dass ihnen vereinzelt geraten wird, mit der Beschwerde bis zum Ende der Ausbildung zu warten. Dies wurde von zwei ehemaligen TeilnehmerInnen berichtet. Beschwerden seitens der TeilnehmerInnen sollten zeitnahen Lösungen zugeführt werden, und zwar auf eine Art und Weise, die keine negativen Konsequenzen für die TeilnehmerInnen mit sich bringt.

Am problematischsten erweisen sich diesbezüglich jene Erzählungen von TeilnehmerInnen, die von Beschwerden ihrerseits an den waff berichteten, die offenbar derart an den Ausbildungsbetrieb weitergeleitet wurde, dass keine Anonymität gewährleistet war und tatsächlich negative Konsequenzen - Mobbing durch Ausbilder, Nicht-Übernahmen durch Betrieb im Anschluss - entstanden sind. Von negativen Konsequenzen nach Beschwerden berichteten in den qualitativen Interviews vier Personen. Hier bedarf es am dringendsten einer Neujustierung des Beschwerdemanagements: die Anonymität der TeilnehmerInnen sollte gewährleistet werden, im Fall von Folgekonsequenzen sollte vermittelnd eingeschritten werden.

Literaturverzeichnis

- Backhaus, Klaus / Erichson, Bernd / Plinke, Wulff / Weiber, Rolf (2008): Multi-variate Analysemethoden. Berlin: Springer.
- Beyer, A. & Lohaus, A. (2007): Konzepte zur Stressentstehung und Stressbewältigung im Kindes- und Jugendalter. In: Seiffge-Krenke, I. & Lohaus, A. (Hrsg.): Stress und Stressbewältigung im Kindes- und Jugendalter (S. 11-27). Göttingen: Hogrefe.
- Enichlmair/Heckl (2014): Erfolg arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen. Angewandte Kriterien und Indikatoren am Beispiel Deutschland. AMS Report, Wien
- Hujer R., Caliendo M., Radic D. (2003): Methods and limitations of evaluation and impact research. Report on VET Research in Europe, CEDEFOP Project 0730. Working paper, Universität Frankfurt
- Hujer R., Maurer K-O., Wellner M. (1997): The impact of training on unemployment duration in West Germany – Combining a discrete hazard rate model with matching techniques. Workingpaper, Universität Frankfurt
- Kaupa, Isabella / Kien, Christina / Kreiml, Thomas / Riesenfelder, Andreas / Steiner, Karin / Weber, Maria / Wetzel, Petra: Neue Erwerbsformen in Wien. Wiener Beiträge zur empirischen Sozialwissenschaft. Band 3. LIT-Verlag, Wien 2008.
- L. Lassnigg, A. Leitner, A. Wroblewski, M. Steiner, P. Steiner, K. Meyer, G. Schmid & K. Schömann (2000): Evaluationsschema für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Wien. Wien: Institut für Höhere Studien (IHS)
- Schönherr, D. / Edlmayr, C. (2013): Evaluierung von AQUA in Oberösterreich. Im Auftrag des Arbeitsmarktservice Oberösterreich.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verteilung nach Geschlecht und Teilnahmestatus	13
Tabelle 2: Durchschnittsalter der TeilnehmerInnen nach Teilnahmestatus	13
Tabelle 3: Höchster erlangter Bildungsabschluss nach Teilnahmestatus	14
Tabelle 4: Migrationshintergrund nach Teilnahmestatus	15
Tabelle 5: Haushaltsform nach Teilnahmestatus	15
Tabelle 6: Durchschnittliche Verweildauer in der Maßnahme nach Teilnahmestatus (ehemalige TeilnehmerInnen)	18
Tabelle 7: Branche nach Teilnahmestatus	18
Tabelle 8: Art der Ausbildung nach Teilnahmestatus	19
Tabelle 9: Berufsstatus vor AQUA	20
Tabelle 10: Aufmerksam geworden auf AQUA durch...	21
Tabelle 11: Gründe für Abbruch von AQUA (offene Nennungen)	46
Tabelle 12: Gründe für Betriebswechsel nach AQUA	51
Tabelle 13: Berufsstatus nach AQUA (nach TeilnehmerInnengruppen)	61
Tabelle 14: Veränderung der beruflichen Stellung nach AQUA (nur AbsolventInnen)	63
Tabelle 15: Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse nach AQUA (nur AbsolventInnen)	65
Tabelle 16: Stichprobenmerkmale der befragten Ausbildungsunternehmen	74
Tabelle 17: Betriebe auf AQUA aufmerksam geworden...	75
Tabelle 18: Betriebe: Abbruchserfahrungen von Betrieben	80
Tabelle 19: Abbruchgründe aus Sicht der Betriebe	81
Tabelle 20: Verbesserungsvorschläge der Betriebe	82

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verteilung nach Teilnahmestatus	12
Abbildung 2: Persönlichkeitsmerkmale Selbstwirksamkeit	16
Abbildung 3: Modell der Selbstselektion im Zugang zu AQUA	26
Abbildung 4: Gesamtzufriedenheit mit AQUA nach Teilnahmestatus	27
Abbildung 5: Zufriedenheit mit Detailspekten von AQUA (alle Befragte)	28
Abbildung 6: Zufriedenheit mit Detailspekten von AQUA nach Teilnahmestatus (Mittelwertsvergleich)	29
Abbildung 7: Zufriedenheit mit der Betreuung durch den waff im Detail nach Teilnahmestatus (Anteil an „sehr Zufriedenen“)	30
Abbildung 8: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung im Detail nach Teilnahmestatus (Anteil an „sehr Zufriedenen“)	33
Abbildung 9: Zufriedenheit mit der praktischen Ausbildung im Detail nach Teilnahmestatus (Anteil an „sehr Zufriedenen“)	36
Abbildung 10: „Entspricht die praktische Ausbildung eher einem normalen Job oder einer Ausbildung?“ nach Teilnahmestatus	38
Abbildung 11: Einflussfaktoren auf die Gesamtzufriedenheit mit AQUA (Regressionsanalyse)	43
Abbildung 12: „Ich erhalte/erhielt neue berufliche Möglichkeiten“ nach Teilnahmestatus	45
Abbildung 13: „Ich lerne/habe viel Neues gelernt“ nach Teilnahmestatus	45
Abbildung 14: „Mir bringt die Ausbildung nichts/hat nichts gebracht“ nach Teilnahmestatus	45
Abbildung 15: „Die Ausbildung interessiert mich nicht/hat nicht interessiert“ nach Teilnahmestatus	45
Abbildung 16: „Die Ausbildung findet/fand wie im Bildungsplan vereinbart statt“ nach Teilnahmestatus	45
Abbildung 17: Waren folgende Gründe für Ihren Abbruch sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht ausschlaggebend?	47
Abbildung 18: Arbeitsmarktstatus 3 Monate nach Ende der Maßnahme	55
Abbildung 19: Arbeitsmarktstatus 6 Monate nach Ende der Maßnahme	56
Abbildung 20: Arbeitsmarktstatus 12 Monate nach Ende der Maßnahme	56
Abbildung 21: Arbeitsmarktstatus 3, 6 und 12 Monate nach Ende der Maßnahme unter AbsolventInnen von AQUA	57
Abbildung 22: Verläufe des Arbeitsmarktstatus 3, 6 und 12 Monate nach Ende der Maßnahme unter AbsolventInnen und AbbrecherInnen von AQUA	59
Abbildung 23: Veränderung Beschäftigungsverhältnis vor/nach AQUA	66
Abbildung 24: Veränderung Einkommen vor/nach AQUA	69
Abbildung 25: Zufriedenheit mit beruflichen Bereichen nach AQUA	70
Abbildung 26: Einschätzung der Veränderung nach AQUA (alle ehemaligen TeilnehmerInnen)	72
Abbildung 27: Allgemeine Zufriedenheit mit AQUA seitens Betriebe	76
Abbildung 28: Zufriedenheit mit praktischer Ausbildung seitens Betriebe	77
Abbildung 29: Charakteristika der praktischen Ausbildung, Einschätzung Betriebe	78
Abbildung 30: Charakteristika der TeilnehmerInnen, Einschätzung Betriebe	79