

Löffler, Roland; Dornmayr, Helmut

Research Report

Die Rolle von Betriebspraktika im Rahmen von
Qualifizierungsmaßnahmen: Fokusgruppen mit TrainerInnen. Zentrale
Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Österreich

AMS info, No. 257

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Löffler, Roland; Dornmayr, Helmut (2013) : Die Rolle von Betriebspraktika im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen: Fokusgruppen mit TrainerInnen. Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Österreich, AMS info, No. 257, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/102467>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Die Rolle von Betriebspraktika im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen: Fokusgruppen mit TrainerInnen

Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Österreich

1. Ausgangslage und Projektziele

In der beruflichen Aus- und Weiterbildung stellen betriebspraktische Ausbildungselemente ein wichtiges Element dar. Sie sollen dazu dienen, das erworbene Wissen im betrieblichen Kontext zu üben und sich unter den Rahmenbedingungen betrieblicher Leistungserbringung zu bewähren. Eine qualitätsvolle Durchführung von Praktika unter Einhaltung gesetzlicher Rahmenbedingungen stellt eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche und nachhaltige (Wieder-)Eingliederung von arbeitssuchenden Personen dar. Ziel des Projektes, das im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) und vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) im Jahr 2013 realisiert wurde, war es, die Erfahrungen und Einschätzungen von TrainerInnen und Ausbildungsverantwortlichen aus dem Bereich arbeitsmarktpolitischer Qualifizierungsmaßnahmen zu erheben. Die Erhebung erfolgte in Form mehrerer Fokusgruppen mittels leitfadengestützter Diskussionsmoderation. Die Ergebnisse wurden in einem zusammenfassenden Bericht dargestellt.*

2. Maßnahmetypen und Ziele der Praktika

Ein Teil der Praktika sind Bestandteil arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene. Dazu zählen: Berufsorientierungen (BO), Maßnahmen der überbetrieblichen Berufsausbildung (ÜBA), Lehrabschlusskurse (LAP-Kurse) sowie Facharbeiter-Intensivausbildungen (FAI). Für Personen im Haupterwerbsalter sowie ältere Personen finden Praktika vor allem in der Arbeitsberatung sowie in Placement- und Outplacementstiftungen Anwendung.

Im Rahmen der BO und der Arbeitsberatung werden Kurzpraktika zur Abklärung möglicher Berufswünsche durchgeführt. Mitunter ist es notwendig, vor der eigentlichen Berufsausbildung eine Phase der Orientierung mit intensiven Praxisphasen vorzuschalten. In der ÜBA dienen die Praktika der Umsetzung des erworbenen Wissens in die betriebliche Praxis. Darüber hinaus lernen die TeilnehmerInnen dabei den betrieblichen Alltag kennen. Das Hauptziel der Praktika in der ÜBA liegt in der Vermittlung auf eine reguläre Lehrstelle. In vielen Fällen soll das Praktikum auch

zur sozialen und psychischen Stabilisierung der TeilnehmerInnen beitragen und das Selbstwertgefühl und das Selbstvertrauen der Jugendlichen stärken.

Die Praktika im Rahmen der LAP-Kurse und der FAI dienen dazu, die für die LAP notwendige praktische Erfahrung und Sicherheit zu erwerben. Implizit dienen die Praktika auch der Vermittlung für die Zeit nach Absolvierung der LAP und entsprechen dem Konzept der Arbeitserprobung. In vielen Fällen verlassen die TeilnehmerInnen das vierwöchige Praktikum mit einer Einstellungs- zusage.

In den Arbeitsstiftungen sind Praktika als integraler Bestandteil der Ausbildung in vielen Berufsbereichen gesetzlich geregelt. Neben der Qualifizierungsfunktion erfüllen Praktika auch eine wichtige Aufgabe als Vermittlungsinstrument, indem sie die Möglichkeit bieten, spätere Arbeitgeberbetriebe kennenzulernen und damit die Arbeitsplatzsuche zu erleichtern. In der Placement-Variante können sich jene Betriebe, für welche die TeilnehmerInnen ausgebildet werden, bereits während der Ausbildung ein Bild von den späteren MitarbeiterInnen machen.

3. Praktikumsbetriebe

In den BO-Maßnahmen und der ÜBA ist es grundsätzlich vorgesehen, dass die Jugendlichen ihre Praktikumsbetriebe selbst aktiv suchen. Wenn dies in einem überschaubaren Zeitraum nicht gelingt, werden sie von BetriebskontakterInnen der Ausbildungseinrichtungen unterstützt. Bei längeren Praktika im Rahmen der ÜBA erfolgt die Rekrutierung der Betriebe meist durch die Einrichtung, weil im Vorfeld bereits die Rahmenbedingungen des Praktikums mit dem Betrieb abgeklärt werden müssen. Außerdem ist die Bereitschaft, PraktikantInnen für einen längeren Zeitraum aufzunehmen, bei Betrieben, die noch keine Praktikumsverfahren gemacht haben, oft geringer als für Kurzpraktika.

* Roland Löffler/Helmut Dornmayr (2013): Die Rolle von Betriebspraktika im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen: Fokusgruppen mit TrainerInnen, Studie im Auftrag des AMS Österreich, Wien; Download der Langfassung unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen – Forschung« – Jahr 2013.

In der Arbeitsberatung für Langzeitarbeitslose benötigen die TeilnehmerInnen meist mehr Unterstützung bei der Suche von Betrieben, auch, weil Betriebe sich oft scheuen, Personen, die bereits länger aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden sind, aufzunehmen. Dennoch ist die Eigenbewerbung gerade für diese Zielgruppe ein wichtiger Schritt zur Wiedererlangung einer notwendigen Selbstorganisation und ihres Selbstwertgefühls. Die Unterstützung der betreuenden Einrichtung konzentriert sich daher auf die Auswahl der Betriebe. Dabei stützen sich die Einrichtungen auf einen Pool von Firmen, bei denen sie bereits gute Erfahrungen gemacht haben.

Für die Betriebe bedeuten Praktika eine Belastung, weil sie für die Betreuung der PraktikantInnen MitarbeiterInnen zur Verfügung stellen müssen, die Praktika bieten aber auch die Möglichkeit, potenzielle MitarbeiterInnen ohne zusätzliche Lohnkosten kennenlernen und erproben zu können (wobei in manchen Arbeitsstiftungen allerdings ein finanzieller Beitrag der Praktikabetriebe vorgesehen ist). Generell sprechen sich die TrainerInnen und Ausbildungsverantwortlichen daher gegen eine zusätzliche (finanzielle) Belastung der Betriebe aus.

Die Erfahrungen der TrainerInnen und Ausbildungsverantwortlichen mit den Betrieben sind überwiegend positiv. Gelingt es einmal, einen Betrieb für ein Praktikum zu gewinnen, verlaufen die Praktika in der Regel problemlos. Vor allem in Betrieben, die bereits in der Vergangenheit Praktika durchgeführt haben, ist die Zufriedenheit aller Beteiligten gegeben. Dies hängt auch damit zusammen, dass eine Vertrauensbasis zwischen Betrieben und Ausbildungseinrichtungen vorhanden ist, die eine neuerliche Vermittlung von Praktika wesentlich erleichtert. Ängste oder Erfahrungen in Bezug auf einen Missbrauch der Praktika durch die Betriebe bestehen kaum. In den Fällen, wo dies passieren könnte, steuern die Einrichtungen selbst dagegen.

Probleme bereiten den Betrieben die tageweise Absenzen von PraktikantInnen im Rahmen der ÜBA, in denen diese die Berufsschule besuchen oder in der Ausbildungseinrichtung sind. Eine weitere Schwierigkeit in der Kooperation mit den Praktikumsbetrieben liegt in der oft unzureichenden Information der Betriebe über Art, Inhalt und Ziel der Praktika.

4. Zielgruppenspezifische Problemlagen

Zielgruppe für die ÜBA sind Jugendliche, die am ersten Lehrstellenmarkt nicht unterkommen. Zum Teil sind zu wenige Lehrstellen vorhanden, zum Teil weisen die Jugendlichen schulische Defizite auf. Manche Jugendliche benötigen vor dem Eintritt in eine Lehre noch eine Vorbereitungsphase, weil Ihnen wesentliche persönliche oder soziale Kompetenzen fehlen. Diese Jugendlichen benötigen eine intensive sozialpädagogische Betreuung auch während des Praktikums, um mögliche Probleme gleich bearbeiten zu können. Viele Jugendliche kommen in die ÜBA, weil sie Schwierigkeiten haben, sich auf einen möglichen Beruf festzulegen. Für diese Jugendlichen erscheinen Kurzpraktika sinnvoll.

Junge Erwachsene absolvieren Praktika vor allem in LAP-Kursen, FAI und in Arbeitsstiftungen. Zwar haben diese Personen meist bereits Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt gesammelt, konn-

ten sich jedoch vielfach nicht dauerhaft integrieren. Daher benötigen diese Personen sowohl bei der Akquisition von Praktikumsbetrieben als auch während des Praktikums die Betreuung durch die Ausbildungseinrichtung. Eine Herausforderung im Bereich der Ausbildungen für junge Erwachsene – insbesondere im Bereich der FAI – ist es, die neu ausgebildeten Fachkräfte bereit für den sofortigen betrieblichen Einsatz zu machen.

Ältere Personen, die im Rahmen der Arbeitsberatung oder Arbeitsstiftung an Betriebspraktika teilnehmen, sind aufgrund ihrer vielfältigen negativen Arbeitsmarkterfahrungen vielfach entmutigt und verunsichert. Darüber hinaus haben sie zumeist über lange Zeit an keiner Aus- und Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Bei dieser Zielgruppe gilt es, sie für Qualifizierung zu öffnen und »job-ready« zu machen. Während die Ausbildungsmodulare im theoretischen Bereich auch dazu dienen, bei den TeilnehmerInnen Sicherheit und Selbstbewusstsein aufzubauen, sollen die Praxisphasen ihnen helfen, flexibler zu werden. Bei älteren Personen bedarf es mitunter intensiver Betreuung, um sie für Betriebspraktika bereit zu machen. Oft müssen sie erst von der Sinnhaftigkeit und positiven Wirkung von Betriebspraktika in Bezug auf eine mögliche Vermittlung auf einen regulären Arbeitsplatz überzeugt werden.

5. Chancen und Herausforderungen

Nach Aussage der TrainerInnen und Ausbildungsverantwortlichen überwiegen die Vorteile von Betriebspraktika für die TeilnehmerInnen eindeutig gegenüber möglichen Nachteilen. Die Vorteile reichen von einer Vertiefung der Berufsorientierung und einer endgültigen Abklärung der Berufsvorstellungen vor dem Einstieg in die eigentliche Ausbildung, der Festigung erworbener Kenntnisse und Fertigkeiten in der betrieblichen Praxis, der Stärkung des Selbstbewusstseins und persönlicher und sozialer Kompetenzen bis hin zur (Wieder-)Erlangung der Arbeitsfähigkeit (Qualifizierungsfunktion). Der möglicherweise noch bedeutendere Vorteil liegt aber darin, sich und die eigenen Fähigkeiten dem Betrieb im Rahmen der Praktika vorstellen zu können und so weit höhere Chancen für die Vermittlung in ein reguläres Lehr- oder Arbeitsverhältnis zu erlangen (Vermittlungsfunktion). Für die Betriebe stellen die Praktika eine kostengünstige Variante einer längeren Arbeitserprobung und Beobachtung dar. Das Risiko einer »Fehlbesetzung« ist durch die zeitlich befristete Dauer der Praktika gering, die Investitionen sind überschaubar. Darüber hinaus werden die TeilnehmerInnen während der Praktika von den Ausbildungseinrichtungen betreut.

Für die TrainerInnen und Ausbildungsverantwortlichen sind die Praktika wesentliche Voraussetzungen für die Ihnen übertragene Vermittlungsverpflichtung. Darüber hinaus können die TeilnehmerInnen in den Praktika jene betriebspraktischen Erfahrungen machen, die eine Ausbildungseinrichtung selbst bei bester Ausstattung nicht vermitteln könnte.

Ein Teil der TeilnehmerInnen hat allerdings trotz guter Vorbereitung, Betreuung und Begleitung wenig Chancen, die Lehrausbildung erfolgreich zu absolvieren. Für diese Klientel wäre eine reduzierte Form der Lehrlingsausbildung (z. B. »Teilqualifikation« oder »Lehre light«) wünschenswert.

6. Wirkungen und Erfolgsfaktoren

Wesentlich für den Erfolg von Betriebspraktika im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen ist aus Sicht der TrainerInnen und Ausbildungsverantwortlichen ein Bündel von Kriterien:

- Eine Vorbereitungsphase vor Eintritt in die Praktika, in der etwaige Hindernisse bearbeitet und behoben werden können.
- Auswahl und Akquisition der Praktikumsbetriebe nach Möglichkeit durch die TeilnehmerInnen selbst.
- Auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen und der Betriebe flexibel abgestimmte Rahmenbedingungen (Zeitpunkt, Dauer, Verteilung) der Praktika.
- Klare Definition der Ausbildungsinhalte und Ausbildungsziele im Rahmen eines Praktikumsvertrages.
- Ausreichende Information der Betriebe über rechtliche Grundlagen, Ziele und mögliche Anwendungsbereiche von Betriebspraktika im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen (insbesondere auch im Hinblick auf die Abgrenzung zu Ferialpraktika).
- Praktika (auch weiterhin) ohne zusätzliche Lohnkosten für Betriebe bei gleichzeitiger Sicherstellung des Vermittlungsauftrags und der Möglichkeit zu mehrstufigen über einen längeren Zeitraum angesetzten Betriebspraktika (inkl. Übernahmeverpflichtung in der letzten Stufe).
- Ehrliche und offene Kommunikation zu den beteiligten Akteuren (vor allem betreffend die beruflichen Anforderungen in den jeweiligen Betrieben und die persönlichen Kompetenzen der Auszubildenden).
- Als wesentlichster Punkt für den Erfolg von Betriebspraktika wird generell die Qualität der Betreuung (der PraktikumssteilnehmerInnen und der Betriebe) betrachtet. Diese beinhaltet optimalerweise eine entsprechende Vorbereitung, die Begleitung und auch eine Nachbetreuung.

7. Möglichkeiten zur Weiterentwicklung/ Optimierung des Einsatzes von Betriebspraktika

Seitens der ExpertInnen wurde eine Reihe von Vorschlägen zur weiteren Optimierung der Praktika eingebracht. Die wesentlichen Vorschläge/Anregungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Einheitliche Informationsbroschüre für Praktikabetriebe (unter besonderer Berücksichtigung der Abgrenzung zu Ferialpraktika).
- Information über Ausbildungsangebote (z. B. Online).
- Praktikumsbörse: Eine Weiterentwicklung des vorher beschriebenen Punktes wäre eine vollwertige Praktikumsbörse, d. h., dass nicht nur die Ausbildungseinrichtungen PraktikantInnen anbieten, sondern auch Unternehmen ihre Praktikumsplätze offerieren. Zu diesem Punkt und der damit verbundenen »Wettbewerbskonstellation« (um Betriebe und TeilnehmerInnen) gibt es aber auch erhebliche Bedenken.
- Praktikum vor Maßnahmenbeginn (insbesondere Stiftungseintritt): Für diese Zwecke gibt es bereits ein arbeitsmarktpolitisches Instrument des AMS (»Arbeitstraining«), welches diesen Bedarf abdecken könnte.
- Intensivierung der Praktikumsbegleitung.
- Nachbetreuung auch in Fällen, wo das Praktikum zu einem Vermittlungserfolg führt.
- Incentives bzw. Honorierung für Betriebe mit besonders guten Praktikumsplätzen.
- Ausweitung der Gestaltungsspielräume für die Ausbildungseinrichtungen im Sinne einer flexiblen und optimal an die jeweiligen konkreten Bedürfnisse der TeilnehmerInnen und Praktikumsbetriebe angepassten Gestaltung – vor allem Dauer – der Praktika.

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Anschrift der Auftragnehmer

ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Rainergasse 38, 1050 Wien, Tel.: 01 5451671-0, Fax: DW -22
E-Mail: info@ibw.at, Internet: www.ibw.at
öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung
Margaretenstraße 166/2, Stock, 1050 Wien
Tel.: 01 3103334, E-Mail: oeibf@oeibf.at, Internet: www.oeibf.at

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

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

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

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

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

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

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43
Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, 1190 Wien, November 2013 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

