

Evaluierung
der Outplacementstiftung
„Elektra Bregenz Arbeitsstiftung“
und der Implacementstiftung
„Bildungsoffensive Altenpflege und Pflegehilfe für Tirol“

Kurzfassung

Sabine Kellermayr
Karl Niederberger
Renate Sepp

Linz, Februar 2008

Diese Studie wurde gefördert aus den Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und des Europäischen Sozialfonds



Impressum

Eigentümer und Verleger:

Institut für Berufs- und
Erwachsenenbildungsforschung
an der Universität Linz
Weingartshofstr. 10
A-4020 Linz
www.ibe.co.at
ZVR: 201940503

Für den Inhalt verantwortlich:

Mag. Dieter Daume
IBE Linz

Linz, Februar 2008

Evaluierung der Outplacementstiftung „Elektra Bregenz Arbeitsstiftung“ und der Implacementstiftung „Bildungsoffensive Altenpflege und Pflegehilfe für Tirol“

Im Zentrum der Evaluierung stehen einerseits die Outplacementstiftung „Elektra Bregenz Arbeitsstiftung“, andererseits die Implacementstiftung „Bildungsoffensive Altenpflege und Pflegehilfe für Tirol“, welche aus Sicht der StiftungsteilnehmerInnen, aber auch der Systempartnerorganisationen bewertet werden sollen.

Das IBE – Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz – wurde von der amg-tirol (Arbeitsmarktförderungs-GmbH) in ihrer Funktion als Koordinationsstelle des Beschäftigungspaktes Tirol mit der Durchführung der Evaluierung der Stiftungsmaßnahmen „Elektra Bregenz Arbeitsstiftung“ und „Altenpflege und Pflegehilfe für Tirol“ beauftragt. Die Ergebnisse der Evaluierung wurden anhand quantitativer Datenanalysen sowie qualitativer Fokusgruppenbefragungen aus Sicht der StiftungsteilnehmerInnen und SystempartnerInnen erhoben.

1. Forschungsfrage

Grundlegendes Ziel der Evaluierung ist eine umfassende Erfassung und Bewertung der beiden Arbeitsstiftungsmodelle aus verschiedenen Perspektiven. Hierfür soll die TeilnehmerInnenstruktur analysiert werden wie auch die Wirkungen der Arbeitsmarktintegration der TeilnehmerInnen sowie die Zusammenarbeit aller Systempartnerorganisationen.

2. Studiendesign und Methodenwahl

Die Hauptteile dieser empirischen Untersuchung setzen sich aus einer quantitativen Analyse der StiftungsteilnehmerInnen und fünf Fokusgruppenbefragungen mit den TeilnehmerInnen der „Elektra Bregenz Arbeitsstiftung“, den TeilnehmerInnen der Pflegestiftung und den Systempartnerorganisationen der beiden Stiftungsmaßnahmen zusammen. Die Fokusgruppenbefragungen der StiftungsteilnehmerInnen setzten sich einerseits aus TeilnehmerInnen zusammen, die sich noch in der Stiftungsmaßnahme befinden und andererseits aus TeilnehmerInnen, welche die Maßnahme bereits abgeschlossen bzw. abgebrochen haben. In einer abschließenden Phase der Datensynthese wird der Versuch unternommen, die TeilnehmerInnenstruktur der beiden Stiftungsmodelle darzustellen, um Optimierungsmöglichkeiten abzuleiten, die bei der Konzeption und Umsetzung von zukünftigen Stiftungsmaßnahmen berücksichtigt werden sollen.

3. Nachhaltigkeit und Effizienz

3.1 „Elektra Bregenz Arbeitsstiftung“

Zur Beurteilung der Nachhaltigkeit und Effizienz der „Elektra Bregenz Arbeitsstiftung“ wurde für diese Evaluierung auch ein datenanalytisches Modul eingesetzt. Soziodemographische Daten und Informationen über die Erwerbskarrieren der TeilnehmerInnen nach den Maßnahmen sollen diesbezüglich Auskunft geben. Für den Vergleich zur Beobachtungsgruppe wurden Kontrollgruppen gebildet, die über die gleiche Geschlechts-, Alters- und Bildungsniveaueverteilung verfügen und eine Maßnahme des AMS besuchten. Weiters weisen die Kontrollgruppen den gleichen Anteil an Nicht-ÖsterreicherInnen auf und sind ebenfalls den AMS-Regionalstellen Tirols zuzuordnen. Auch für die Kontrollgruppen wurden Informationen über Erwerbskarrieren, wie Beschäftigungs- und Arbeitslosentage sowie durchschnittliche Bemessungsgrundlagen abgebildet. Weiters werden in die vergleichenden Betrachtungen eine Gruppe von ehemaligen „Elektra Bregenz“-MitarbeiterInnen miteinbezogen. Diese vergleichenden Analysen (Kontrastgruppenanalysen) geben Auskunft über wirtschaftliche Nachhaltigkeit und Effizienz.

Die amg-tirol stellte im Juli 2007 dem IBE 98 Datensätze von TeilnehmerInnen der „Elektra Bregenz Arbeitsstiftung“ der zu evaluierenden Maßnahmen zur Verfügung. Alle – in der Folge analysierten – Daten wurden von der AMSBG am 31. August 2007 zur Verfügung gestellt. Die von der AMSBG mit zusätzlichen Informationen angereicherte Datei umfasst insgesamt 97 TeilnehmerInnen. Ein Datensatz fehlt aufgrund einer unrichtigen Sozialversicherungsnummer.

Die zu analysierenden Datensätze beinhalten Informationen hinsichtlich: Geschlecht, Alter, höchste abgeschlossene Ausbildung, Nationalität, Familienstand, Zuständige AMS-Regionalstelle, Maßnahmenbeginn und –ende (Maßnahmendauer), Berufsgruppe, Beschäftigungsstatus¹ und durchschnittliche tägliche Bemessungsgrundlage².

Zusammenfassung der Ergebnisse

- Der überwiegende Teil der Beobachtungsgruppe begann ihre Maßnahme im Jahr 2003 (92%) und schloss sie im Jahr 2004 (77%) ab. 50% der TeilnehmerInnen weisen weniger als 8 Monate Aufenthalt in der Maßnahme auf und 50% mehr.
- Die Beschäftigungsquote liegt 3 Monate nach der Maßnahme bei 75% und steigt kontinuierlich auf bis zu 83% – im 2. Jahr nach der Arbeitsstiftung – an. Die umgekehrte Entwicklung nimmt die Arbeitslosenquote, die von 14% – 3 Monate nach der Maßnahme – auf bis zu 6% absinkt.
- Je jünger die TeilnehmerInnen sind, desto höher ihre Beschäftigungsquoten nach der Maßnahme.
- Je höher das Bildungsniveau, desto größer die Chancen auf Beschäftigungsverhältnisse.
- Je kürzer die Maßnahme besucht wird, desto höher erscheinen die Beschäftigungsquoten danach.
- Im Jahr 2005 wies das Bundesland Tirol in der Bevölkerung vergleichbaren Alters eine Erwerbstätigenquote von 83% auf (Statistisches Jahrbuch 2007, Statistik Austria, 193f). Damit liegt die Beobachtungsgruppe hinsichtlich Beschäftigungsquoten punktgenau im Tiroler Landesdurchschnitt.
- Nach Maßnahmenende steigt das Einkommen der TeilnehmerInnen innerhalb des Beobachtungszeitraums von 2 Jahren stark an. Die durchschnittliche Bemessungsgrundlage liegt im 2. Jahr nach der Maßnahme bei durchschnittlich täglich € 66.-. Das entspricht einem durchschnittlichen Monatsbruttoeinkommen exklusive Sonderzahlungen von € 1.710.- (Median: € 1.667.-). Zum Vergleich: Das durchschnittliche Monatsbruttoeinkommen der unselbständig Erwerbstätigen im Land Tirol aus dem Jahr 2004 beträgt € 1.626.- (Median: € 1.456.-, Statistisches Jahrbuch 2007, Statistik Austria, 233).
- Je kürzer die Maßnahmendauer, desto höher das Einkommen im 2. Jahr nach der Maßnahme.
- Die Beschäftigungsquoten der TeilnehmerInnen der „Elektra Bregenz Arbeitsstiftung“ fallen signifikant höher aus als die ihrer Kontrollgruppe: 3 Monate nach der Maßnahme finden sich 75% der Personen aus der „Elektra Bregenz Arbeitsstiftung“ in Beschäftigungsverhältnissen wieder, während nur 49% der Personen aus der Kontrollgruppe diesen Status einnehmen.
- Die durchschnittliche tägliche Bemessungsgrundlage im 2. Jahr nach der Maßnahme liegt mit durchschnittlich € 66.- um ca. 50% über jener ihrer Kontrollgruppe. Die Rückflüsse an die Sozialversicherung und die direkten und indirekten Steuern der StiftungsteilnehmerInnen sind um mindestens diese 50% höher einzuschätzen als die der Kontrollgruppe.

¹ Anzahl der Tage der jeweiligen AMS-Beschäftigungsstati in 4 vordefinierten Perioden: bis 3 Monate, 3 bis 6 Monate, 6 bis 12 Monate, 12 bis 24 Monate nach der Maßnahme. Variable mit folgenden Ausprägungen: in Beschäftigung: beinhaltet geförderte, geringfügige und herkömmliche Beschäftigungsverhältnisse; in Qualifizierung: vom AMS geförderte Qualifizierungsmaßnahmen; arbeitslos: beinhaltet auch Arbeitssuchende; Out of Labour Force: Nicht-Erwerbspersonen, jedoch nicht arbeitslos, wie z.B. SchülerInnen, StudentInnen, Präsenz- bzw. Zivildienstler, PensionistInnen, Betreuende von Angehörigen, Hausfrauen und -männer, dauerhaft Kranke oder Arbeitsunfähige

² Die Bemessungsgrundlage ist das Bruttogehalt zuzüglich Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Sie heißt Bemessungsgrundlage, da sie zur Festsetzung des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes dient. Die durchschnittlich tägliche Bemessungsgrundlage ist also jener Betrag, den eine Beobachtungsgruppe pro Tag durchschnittlich brutto verdient.

3.2 „Bildungsoffensive Altenpflege und Pflegehilfe für Tirol“

Die amg-tirol stellte im Juli 2007 dem IBE 307 Personendatensätze von Anmeldungen zur Teilnahme an der Implacementstiftung „Bildungsoffensive Altenpflege und Pflegehilfe für Tirol“ – in der Folge „Pflegestiftung“ genannt - zur Verfügung. Die AMSBG lieferte Daten für 298 Anmeldungen, beginnend mit dem 2. Oktober 2002 als erstes Eintrittsdatum in diese Maßnahme und endend mit 12. Februar 2007 als letztes Eintrittsdatum, die in die Analysen Eingang finden. Die fehlende Differenz von 9 Personendatensätzen erklärt sich durch fehlende bzw. falsche Sozialversicherungsnummern. 78 Personen dieser 298 Datensätze befinden sich zum Zeitpunkt der Datenbankabfrage der AMSBG noch in einer laufenden Maßnahme. Da für diese 78 Personen noch keine Maßnahmenwirkung vorliegt, wurden sie in den Analysen, die den Zeitraum nach der Maßnahme betreffen, nicht berücksichtigt. Somit verbleiben für die Analysen, die die Nachhaltigkeit und Effizienz der Maßnahme betreffen, 220 Personendatensätze. Die zu analysierenden Datensätze beinhalten Informationen hinsichtlich: Geschlecht, Alter, höchste abgeschlossene Ausbildung, Nationalität, Familienstand, Art der Pflegeausbildung, Zuständige AMS-Regionalstelle, Maßnahmenbeginn und –ende (Maßnahmendauer), Art des Maßnahmenendes, Berufsgruppe, Beschäftigungsstatus, durchschnittliche tägliche Bemessungsgrundlage.

Zusammenfassung der Ergebnisse

- Die mittlere Aufenthaltsdauer in der Maßnahme liegt bei genau 1 Jahr 3 Monate und 9 Tage (465 Tage) – das heißt, dass 50% der TeilnehmerInnen weniger als 465 Tage Aufenthalt aufweisen und 50% mehr.
- Die unterschiedlichen Ausbildungsarten weisen auch eine unterschiedliche durchschnittliche Maßnahmendauer auf: Die Ausbildung zur AltenfachbetreuerIn dauert durchschnittlich 1 Jahr 11 Monate und 12 Tage (710 Tage), die zur PflegehelferIn dauert durchschnittlich 1 Jahr 2 Monate und 23 Tage (449 Tage) und Ausbildungen im Rahmen von Einzelförderungen dauern durchschnittlich 1 Jahr 7 Monate und 1 Tag (578 Tage). Die Ausbildung zur DiplompflegerIn war zum Zeitpunkt der AMSBG-Datenabfrage noch nicht beendet. Daher kann diesbezüglich auch keine Maßnahmendauer errechnet werden.
- 28 von 220 Personen brachen die Maßnahme ab (13%). Die höchsten Abbruchquoten weisen Männer auf (23%).
- Es zeigt sich, dass die durchschnittliche Beschäftigungsquote 3 Monate nach der Maßnahme bei 77% liegt und auf bis zu 86% - im 2. Jahr nach der Maßnahme ansteigt. Die umgekehrte Entwicklung nimmt die Arbeitslosenquote, die von 11% – 3 Monate nach der Maßnahme – auf bis zu 1% absinkt. Auch vom AMS geförderte Qualifizierungsmaßnahmen sinken auf bis zu 0% ab. Der Status „Out of Labour Force“ steigt im Beobachtungszeitraum von 8% auf 12% an. Die geringsten Beschäftigungsquoten und höchsten Arbeitslosenraten weisen AbbrecherInnen auf.
- Ab dem Maßnahmenende steigt das Einkommen innerhalb des Beobachtungszeitraums stark an. Es zeigt sich, dass die durchschnittliche Bemessungsgrundlage im 2. Jahr nach der Maßnahme bei durchschnittlich täglich € 53.- liegt. Das entspricht einem durchschnittlichen Monatsbruttoeinkommen von € 1.370.- exklusive Sonderzahlungen (Median: € 1.369.-).
- Die Beschäftigungsquoten der TeilnehmerInnen der „Pflegestiftung“ fallen signifikant höher aus als die ihrer Kontrollgruppe: 3 Monate nach der Maßnahme finden sich 77% der Personen aus der „Pflegestiftung“ in Beschäftigungsverhältnissen wieder, während nur 58% der Personen aus der Kontrollgruppe diesen Status einnehmen. Im 2. Jahr nach der Maßnahme liegen die Beschäftigungsquoten der Kontrollgruppe noch immer 16%-Punkte hinter denen der Arbeitsstiftung.
- Die durchschnittliche tägliche Bemessungsgrundlage im 2. Jahr nach der Maßnahme liegt mit durchschnittlich täglichen € 53.- um ca. 50% über jener der Kontrollgruppe. Die Rückflüsse an die Sozialversicherung und die direkten und indirekten Steuern der StiftungsteilnehmerInnen sind um mindestens diese 50% höher einzuschätzen als die ihrer Kontrollgruppe.

4. Fokusgruppenbefragungen

Im Folgenden geht es um die Darstellung von erfragten Einschätzungen, Meinungen und individuellen Erfahrungen von TeilnehmerInnen (TN) der Stiftungsmaßnahmen „Elektra Bregenz Arbeitsstiftung“ und „Bildungsoffensive Altenpflege und Pflegehilfe für Tirol“ zu den Themenbereichen: Zugangskanäle und Teilnahmegründe, Abbruchgründe, Gesamtbeurteilung der Qualifizierungsmaßnahmen, Bewertung der Qualität des Inhalts, der Betreuung und der Organisation der Stiftungsmaßnahme, Stellenwert der Maßnahme für die StiftungsteilnehmerInnen, Image der beiden Arbeitsstiftungen aus Sicht der Systempartnerorganisationen, Bewertung des Schnittstellenmanagements durch die SystempartnerInnen, Beschäftigungsfähigkeit und Erfolgsfaktoren der beiden Stiftungsmodelle. Um die Erfahrungen und Eindrücke der StiftungsteilnehmerInnen und SystempartnerInnen zu erfassen und den „Originalton“ der FokusgruppenteilnehmerInnen festzuhalten, wurde die qualitative Methode Fokusgruppenbefragung gewählt. Eine qualitative Vorgangsweise bringt den Vorteil, auch komplexe Themen darstellen zu können. Anhand eines Diskussionsleitfadens wurden Erfahrungen in den schwerpunktmäßig gesetzten Bereichen erfragt. Das Studiendesign sah vier Fokusgruppen vor: eine Fokusgruppen mit TeilnehmerInnen der Outplacementstiftung „Elektra Bregenz Arbeitsstiftung“, zwei Fokusgruppen mit TeilnehmerInnen der „Pflegestiftung“ und zwei Fokusgruppe mit den Systempartnerorganisationen der beiden Stiftungsmaßnahmen.

Die Auswahl der Fokusgruppen TeilnehmerInnen „Elektra Bregenz Arbeitsstiftung“ und TeilnehmerInnen „Pflegestiftung 1 und 2“ erfolgte bewusst und sollte nachfolgenden Kriterien entsprechen: Geschlechterverhältnis, Altersverteilung, regionale Verteilung, Art der Maßnahme, TN in Maßnahmen, Maßnahme abgeschlossen bzw. abgebrochen. Die Auswahl der Fokusgruppen „Systempartnerorganisationen“ erfolgte in Absprache mit der amg-tirol.

Die Ergebnisse aus den beiden Fokusgruppen, mit insgesamt 26 TeilnehmerInnen, sind unter dem Blickwinkel einer heterogenen Gruppenzusammensetzung zu betrachten und gewinnen dadurch an Relevanz und Aktualität. Sie sind des Weiteren nicht als Polarität zu sehen, sondern in ihrer jeweiligen Besonderheit zu interpretieren. Das Erfahrungsspektrum der TeilnehmerInnen aus den Fokusgruppen widerspiegelt die jeweiligen (individuellen) Ereignisse, die in der Bewertung von äußerst positiv bis sehr negativ variieren können.

4.1 Resümee und Erfolgsfaktoren

4.1.1 Stellenwert und Image der Stiftungsmaßnahmen

Stiftungsmaßnahmen:

- sind ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument und sehr erfolgreich
- sind Qualifizierungsinstrument per se mit hohem Akzeptanzgrad bei den Betroffenen
- Outplacement hat im Vergleich zum Implacement einen stärkeren Öffentlichkeitsgrad
- Perspektiven und Arbeitsmarktchancen für StiftungsteilnehmerInnen korrespondieren mit konjunkturellem Aufschwung

Fazit

- „Win-Win-Effekte“ für alle Beteiligten im System
- amg-tirol als Know-How-Trägerin stärken und positionieren

4.1.2 SystempartnerInnen – „EB-Arbeitsstiftung“ und „Pflegestiftung“

Zufriedenheitsaspekte:

- „Alles in allem“ ist man sehr zufrieden mit der „EB-Arbeitsstiftung“ und sehr bis eher zufrieden mit dem Schnittstellenmanagement in der „Pflegestiftung“
- „hohe“ Arbeitsmarktintegration/ Beschäftigungsquote nach Abschluss der Maßnahme
- Nachhaltigkeit der Stiftungsmaßnahmen ist gesichert durch Zusammenarbeit zwischen den SystempartnerInnen
- Das Unternehmen „Swarovski“ schätzt informierte StiftungsteilnehmerInnen sowie rasches, unkompliziertes und effizientes Vorgehen durch die amg-tirol

Fazit

- Der Lerneffekt für die nachfolgenden Stiftungsmaßnahmen wurde/ wird bestimmt durch effektive und effiziente Zusammenarbeit unter den Systempartnerorganisationen.
- „Zusammenarbeit ist das Erfolgsgeheimnis“

4.1.3 StiftungsteilnehmerInnen - Zielgruppenspezifika

Der Erfolgsgrad der Stiftungsmaßnahme wird bestimmt durch förderliche und hemmende Faktoren. Sie eröffnen demnach mehr oder weniger Perspektiven und Arbeitsmarktchancen für StiftungsteilnehmerInnen. Folgende Faktoren können genannt werden:

- Intrapersonale Aspekte³
- soziales⁴- und
- institutionales Bezugssystem⁵
- gesellschafts- und arbeitsmarktpolitische Faktoren⁶

Fazit

- Die jeweiligen förderlichen und hemmenden Faktoren in den einzelnen Systemen bestimmen den Grad der Bewältigung des „Ereignisses“ Arbeitslosigkeit der StiftungsteilnehmerInnen und eröffnen Interventionsräume für bzw. durch die Systempartnerorganisationen sowie die daraus möglich werdende (resultierende) Ressourcennutzung.
- Die Berücksichtigung diverser „Ereignisvorprägungen“ (interpersonal, gesellschaftlich etc.) in Beratung, Planung und Abwicklung bzw. Durchführung der Maßnahme bestimmt den Zufriedenheitsgrad der StiftungsteilnehmerInnen.
- PflegestiftungsteilnehmerInnen zeigen Beharrlichkeit und Durchsetzungsvermögen, um sich den Zugang zur Stiftungsmaßnahme zu „erkämpfen“. Bei der Verwirklichung ihres Berufswunsches zeichnen sie sich durch einen „starken“ Auftritt und einen „langen Atem“ aus.
- StiftungsteilnehmerInnen werden von den SystempartnerInnen als engagiert und motiviert erlebt, die jedoch mitunter Schwierigkeiten haben sich auf eine „Verschulung“ einzulassen.
- Exmuraler Einrichtungen bescheinigen den PraktikantInnen gute Zusammenarbeit und schätzen deren Erfahrungshintergrund.

4.1.4 Qualifizierungsmodule „EB-Arbeitsstiftung“

Modulergebnisse:

- „Alles in allem“ sind die TeilnehmerInnen mit den diversen Modulen der „EB-Stiftungsmaßnahme“ sehr bis eher zufrieden.
- TrainerInnen wurden „gut“ bewertet
- Kompetenzerweiterung und beruflicher Know-How-Zuwachs durch Qualifizierungsmaßnahmen
- Interaktive „KollegInnenschaft“ begünstigt Lernprozesse

Adaptionsbedarf zeigen die Bereiche:

- Erst- und Grundinformation über Möglichkeiten im Rahmen der Stiftungsmaßnahmen
- Methodik-Didaktik, Lernprozesse und personaler Ressourceneinsatz
- Praktikumsorganisation und Vereinbarungen mit Unternehmen

³ **intrapersonale Aspekte:** z.B. demografische Variablen, gesundheitliche Lage, Haltungen/ Einstellungen, Habitus, Erfahrungen, subjektive Handlungsressourcen

⁴ **soziales Bezugssystem:** intakte Verhältnisse (Rückhalt, Zusammenhalt), Zeit, Rollenveränderungen in Familie, FreundInnen, etc.)

⁵ **institutionale Bezugssysteme:** z.B. „Ankerfunktion“ der amg-tirol, gute AMS-Betreuung, UN, kooperative Ausbildungszentren und Partnerheime etc.

⁶ **gesellschafts- und arbeitsmarktpolitische Faktoren:** z.B. Umgang mit Alter und Arbeitslosigkeit, Arbeitsfähigkeitserhaltung, Konjunktur, soziale Inklusion.

Fazit

- TrainerInnen/ AkteurInnen interagieren und intervenieren erfolgreich wenn es ihnen gelingt Sinnorientierung, Motivationslage und Kompetenzen(erweiterung) der TeilnehmerInnen zu mobilisieren. Interesse, Nutzen und Erfolg der TeilnehmerInnen sind verbunden mit dem WARUM des erstrebenswerten (Lern)Ziels.
- TeilnehmerInnen wünschen sich „Verteilungstransparenz“ im Maßnahmenangebot, dadurch kann der Angst vor Benachteiligung entgegengewirkt werden.
- Lerngewohnheiten und Erwartungen in Bezug auf Lerninhalte und Lernform sind geprägt durch die jeweilige Lernbiografie. Diese gilt es zu berücksichtigen um bspw. selbstgesteuerte Lernformen zu ermöglichen und Lernschwierigkeiten entgegenzuwirken.
- Die hohen Beschäftigungsquoten und Monatsbruttoeinkommen der TeilnehmerInnen weisen hin auf hohe Rückflüsse an die Öffentliche Hand in Form von Sozialversicherungsbeiträgen und direkte und indirekte Steuern.

4.1.5 Qualifizierungsmaßnahmen „Pflegerstiftung“

- Die „Alles in allem Zufriedenheit“ der TeilnehmerInnen mit den beiden Ausbildungen stellt auf einem sehr hohen Zufriedenheitsniveau ab
- Ausgezeichnetes Feedback für die amg-tirol: teilnehmerInnenorientiert, präsent, engagiert, wichtig als Bindeglied zwischen TN und Ausbildungseinrichtungen
- Praktikum zwischen Herausforderung und Bereicherung
- Vortragsweise der Ärzte wurde „sehr gut“ bewertet
- Lernunterlagen/ Skripten „sehr gut ausgearbeitet“

Adaptionsbedarf zeigen die Bereiche:

- Erst- und Grundinformation über Zugang zur „Pflegerstiftung“ und das Aufnahmeverfahren
- TeilnehmerInnen-Zuständigkeiten der amg-tirol in Abgrenzung zu den Systempartnerorganisationen
- Arbeitsmittel und Arbeitsbedingungen
- Methodik-Didaktik, Lernprozesse und personaler Ressourceneinsatz

Fazit

- Der Zufriedenheitsgrad divergiert in den vielfältigen operationalen Kommunikationsebenen (Verwaltung, Abwicklung) bzw. nach den jeweiligen KommunikationspartnerInnen (amg-tirol, Systempartnerorganisationen, Lehrkörper)
- Personaler Umgangston, Lern- und Arbeitsklima werden bestimmt durch einen erwachsenengerechten Umgang, der ausschlaggebend ist für Wohlbefinden und Lernatmosphäre.
- Wünsche, Anregungen und Kritik zu Ausbildungsinhalten, Praxisrelevanz, Methode, Didaktik der Vortragenden und Unterrichtsstundenausmaß divergieren und multiplizieren sich mit TeilnehmerInnenanzahl und Vorkenntnissen/ -erfahrungen. Z.B. empfindet man etwas „zu knapp“ bzw. „zu ausführlich“, wünscht sich mehr praktische Übungen u.v.a.m.
- Besondere Aufmerksamkeit in der Auseinandersetzung mit dem Lehrplan erfahren:
 - zukunftsweisende Themen hinsichtlich Ethik
 - Pflegefächer, Hauskrankenpflege
 - Praxisbezogenes Fachwissen (Diabetes etc.)
 - Psychohygienischen Maßnahmen: Umgang mit Abgrenzung, Trauer und Tod
- Lernen stellt für jene, die schon „aus dem Training“ sind, eine große Herausforderung dar.
- Den Ausbildungserfolg positiv beeinflussende Faktoren bilden neben den AusbildungskollegInnen – die zum Durchhalten motivieren – vor allem die unterstützenden familiären Rahmenbedingungen.
- Die Maßnahme gewährleistet eine nachhaltige und nahezu vollständige Arbeitsmarktintegration.

4.1.6 Wahrgenommene Rolle der amg-tirol

Sicht der StiftungsteilnehmerInnen und Systempartnerorganisationen

Die amg-tirol zeigt sich als achtsame „Hüterin“ formaler Richtlinien und obsorgt deren Einhaltung als Bindeglied zwischen TeilnehmerInnen und SystempartnerInnen.

Während zu Beginn einer Stiftungsmaßnahme der Bedarf an Information, Aufklärung, Organisation, Betreuung und personaler Präsenz für TeilnehmerInnen sehr hoch ist, sind nachfolgende Anforderungen stark (individuell) anlassbezogen z.B. Konfliktlösungsmanagement.

Im zeitlichen Verlauf scheint der Stellenwert der amg-tirol vorwiegend im Gedächtnis der PflegestiftungsteilnehmerInnen in den Hintergrund zu treten bzw. abzunehmen.

Dies scheint einerseits mit der Ausweitung des Kommunikationskreises der StiftungsteilnehmerInnen innerhalb der Ausbildung in Zusammenhang zu stehen. Andererseits darin begründet zu sein, dass die Zuständigkeit(sebenen) für diverse Abwicklungen aus Sicht der TeilnehmerInnen nicht eindeutig ausgewiesen sind.

Obgleich die „Alles in allem Zufriedenheit“ der SystempartnerInnen mit dem Schnittstellenmanagement der amg-tirol sich zwischen sehr zufrieden und eher zufrieden bewegt, zeigt sich Adaptionsbedarf. Es mangelt an unterschiedlichen Stellen und wiederholt für einige SystempartnerInnen – auch untereinander – an klar definierten Zuständigkeiten in der Abwicklungsstruktur an den Schnittstellen bzw. an der Weitergabe von (aktuellen) Informationen.

amg-tirol:

- „Hüterin“ formaler Richtlinien
- Bindeglied zwischen allen Stiftungsbeteiligten: StiftungsteilnehmerInnen und Systempartnerorganisationen
- Know-How-Trägerin: Projektmanagement, TrainerInnenpool für Aus- und Weiterbildungen, Betreuungskompetenzen
- Im Auftrag der Stiftungsmitglieder zuständig für die operative Abwicklung der Stiftungsmaßnahme

Fazit

→ Aufgaben und Zuständigkeiten der amg-tirol transparent machen und wiederkehrend für SystempartnerInnen und TeilnehmerInnen kommunizieren.

5. Handlungsfelder und Empfehlungen

Aus den Ergebnissen können 6 Dimensionen an Handlungsfeldern abgeleitet werden, entsprechend den Aufgabenfeldern der amg-tirol:

Imagepflege – Produktmarketing – Öffentlichkeitsarbeit

- Positionierung der amg-tirol als Know-How-Trägerin
- Bekanntheitsgrad der Stiftungsmaßnahmen steigern z.B. in Unternehmen und Gemeinden
- Potenzielle PartnerInnen für Praktikumsstellen gewinnen und über Voraussetzungen und Möglichkeiten für die Schaffung einer Praktikumsstelle durch die Stiftungsmaßnahme informieren.
- Infoblatt bzw. Folder (aktivieren) über Erfordernisse an einen Praktikumsstelle für StiftungsteilnehmerInnen und Unternehmen bereitstellen.
- Öffentliche Aufklärung über Stereotype hinsichtlich Berufsbild/ Berufsstand der StiftungsteilnehmerInnen unter Einbindung aller SystempartnerInnen und vor allem unter konstruktiver Miteinbeziehung der Systempartnerorganisationen „Krankenhaus“, um dem Reproduzieren von Vorurteilen entgegenwirken zu können.
- Sowohl Individual- als auch Gruppenförderung benötigen „wohldosierte“ personale TrainerInnenressourcen/ TrainerInneneinsatz.

Evaluierung – Datenaufbereitung

Vergleichbarkeit der Stiftungsergebnisse über die Zeit durch Etablierung eines Feedback-Systems (standardisiert) ermöglichen:

- Gesamtevaluierungsrhythmus und inhaltliche Zielevaluierung (Effekte der Maßnahme messbar machen) festlegen
- Datenbank adaptieren, um bessere Verwertbarkeit von elektronischen Daten verfügbar zu halten: Erfassung von Merkmalen bei Stiftungseintritt und nach Stiftungsaustritt ist zu überlegen. Folgende Merkmale könnten erfasst werden: Stiftungseintritts- und austrittsdatum, Status (in Maßnahme/ Maßnahme abgeschlossen/ Maßnahme abgebrochen: Abbruchgründe), zuständige AMS-Regionalstelle, Art der Maßnahme, Module (welche in Anspruch genommen?), Praktikum (wo absolviert?), Geschlecht, Alter, formale Qualifikation (vor und nach Stiftungsmaßnahme), Berufsgruppe, Branche, Monatsbruttoeinkommen, Nationalität bzw. Migrationshintergrund, Familienstand, Anzahl der Kinder im gemeinsamen Haushalt, Bezirk (Wohnort), Einwohner (Wohnort), berufliche Stellung vor und nach Stiftungsmaßnahme, Zufriedenheit mit der Abwicklung, Organisation, Betreuung, Anmerkungen etc.
- Feedback der StiftungsteilnehmerInnen nach Abschluss der Maßnahme einholen. Sinn von Evaluierungen mit den TeilnehmerInnen kommunizieren.
- Reflexion mit den Systempartnerorganisationen nach Abschluss der Maßnahme.

Schnittstellenmanagement – Abwicklungsstruktur

- Regelung der Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche diverser Abläufe unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten
- Schnittstellen(aufgaben) und Kommunikationsstrukturen transparent für alle Systempartnerorganisationen gestalten z.B. durch Festlegen eines Ablauf-/ Prozessdiagramms.

TeilnehmerInnenorientierte Maßnahmenabwicklung – Serviceleistungen

- Wiederholende Grundsatzinformationen zur Stiftungsteilnahme und über unterschiedliche TeilnehmerInnenzugänge zu Modulen und Ausbildungsmöglichkeiten, um Ängsten der Benachteiligung entgegenwirken zu können.
- Eröffnung eines Kommunikationsraumes für TeilnehmerInnen und amg-tirol für gegenseitigen (wiederkehrenden) Infoaustausch. Beispielsweise Einführung eines „Etappeninfotages“ um Verantwortlichkeiten und Abwicklungsstrukturen zu transportieren, Zwischenfeedback – Wünsche, Anregungen und Beschwerden – zu ermöglichen.
- Intensivierung der Betreuungsunterstützung bei Praktikums- und Arbeitsstellensuche mit unter über Intervention/ Nutzbarmachen der Netzwerkkontakte und unter Einbeziehung der Ressourcen von Systempartnerorganisationen.
- Unterstützung bei (Sonder-)Vereinbarungen in Bezug auf eine Praktikumsstelle.
- Gestaltung eines Informationsblattes über alle prüfungsrelevanten Informationen zum Auswahlprozedere/ Prüfungsverfahren/ -abwicklung zur Aufnahme in die „Pflegestiftung“.

Qualifizierungsmodule/ Qualifizierungsmaßnahmen

- Adaptierung der Qualifizierungsmodule/ -maßnahmen bzw. Ausbildungspläne nach Kriterien der TeilnehmerInnen-Erfahrungs- und Verwendungsorientierung um ein erwachsenengerechtes und ressourcengerechtes Lernen unter Berücksichtigung lernbiografischer Erfahrungen/ Prägungen zu ermöglichen.
- Die Heterogenität der StiftungsteilnehmerInnen erfordert eine sensible Auswahl von Methoden und die didaktische Abstimmung auf die Gruppenzusammensetzung.

- Lernerfolge werden u.a. generiert durch die Einbeziehung sich unterscheidender Kompetenzen und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen in lernförderliche Lernarrangements.

Zukunftsvision

- Stoßrichtung für den Wunsch „Gründung einer Landesstiftung“ im Systempartnerorganisationsverbund vereinbaren.
- Vorausschauende Entwicklung und Planung von Stiftungsmodellen, um Problemgruppen oder Defiziten auf Arbeitsmärkten besser begegnen zu können.