öibf Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

BARRIEREN, NUTZEN UND MOTIVE DER AUSBILDUNG

Input im Rahmen des Forum 3 der BBFK Steyr 2016

Roland Löffler

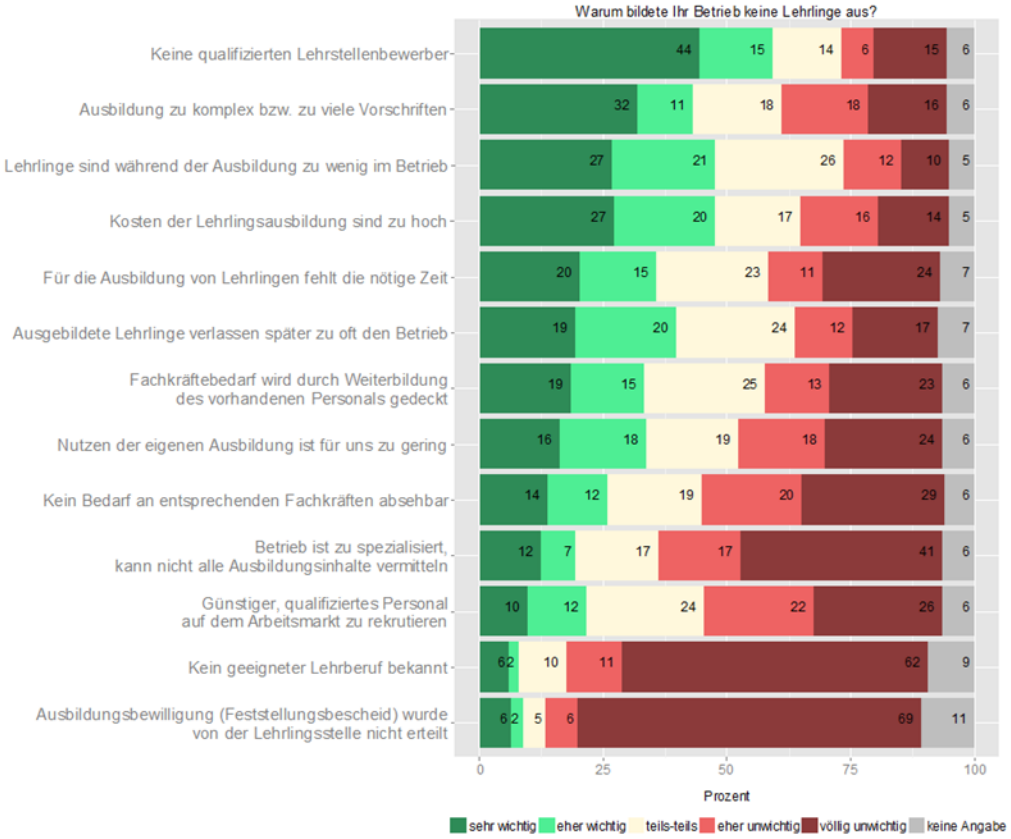
öibf Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

- Barrieren für mögliche Ausbildungsbetriebe
- Nutzen der Lehrlingsausbildung
- Motive von Ausbildungsbetrieben

Mögliche Barrieren

Contra	Pro
Derzeit andere Sorgen und Prioritäten: z.B. wirtschaftliche Lage, Konkurrenzsituation	Investition in Ausbildung stärkt Wettbewerbsfähigkeit
Bereits ausreichend kompetentes Personal, kein Fachkräftebedarf	Strategisches, mittel- und langfristiges Denken fördert Erfolg
Ausbildung aufwändig und kompliziert	Unterstützungsangebote durch Wirtschaftskammern, AMS; Orientierungshilfen durch gesetzliche Regelungen, hohe Flexibilität in der Gestaltung der Ausbildung
BewerberInnen oft nicht geeignet	junge Menschen können langfristig "geformt" werden → ideale Mitarbeiter
Ausbildung teuer?	bei Weiterbeschäftigung als Fachkräfte langfristig kostengünstiger als Fachkräfte einzustellen
Zeitaufwand für Ausbildung	Lehrlinge können bald produktive Leistungen erbringen
Lehrlinge verlassen nach der Ausbildung oft den Betrieb	Mehrheit verbleibt im Unternehmen

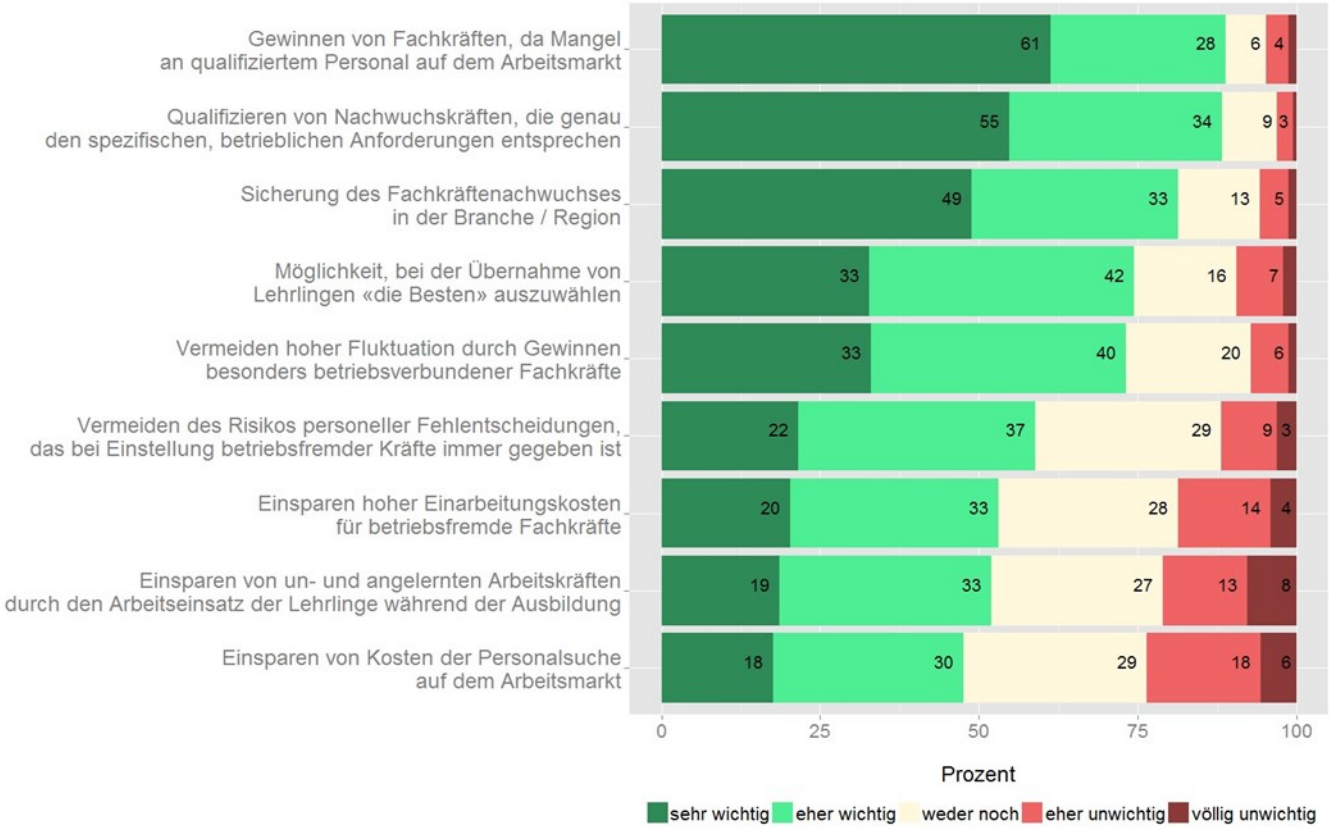
Motive für Nicht-Ausbildung



Quelle: öibf-Betriebsbefragung 2015 (n=216, nicht-ausbildungsaktive Betriebe). Zitiert nach: Peter Schlögl/Martin Mayerl (2016): Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“. Wien öibf 2016

Wie können Unternehmen von Ausbildung profitieren?

Ausbildungsmotive



Quelle: öibf-Betriebsbefragung 2015 (n=581 ausbildungsaktive Betriebe).
Zitiert nach: Peter Schlögl/Martin Mayerl (2016): Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“. Wien öibf 2016

öibf

Kosten und Produktivität in der Lehrlingsausbildung

Empirische Befunde: Kostenstruktur

	1. Lehrjahr		2. Lehrjahr		3. Lehrjahr		4. Lehrjahr (halb)	
	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
Lohnkosten	11.305	57%	14.320	64%	19.179	72%	12.825	75%
Personalkosten	6.885	35%	6.367	29%	5.733	22%	3.257	19%
Anlagekosten	262	1%	219	1%	221	1%	183	1%
Materialkosten	322	2%	307	1%	309	1%	184	1%
Sonstige Kosten	965	5%	1.060	5%	1.086	4%	715	4%
Gesamtkosten	19.739	100%	22.274	100%	26.528	100%	17.164	100%
n	355		370		358		107	

Quelle: öibf-Betriebsbefragung 2015 (n=581 ausbildungsaktive Betriebe). – Anmerkungen: Unter dem Punkt Personalkosten sind Personalkosten der AusbilderInnen und die Personalkosten für Administration und Rekrutierung zusammengefasst. – Im vierten Lehrjahr werden nur die Werte von dreieinhalbjährigen Lehrberufen in Bezug auf das halbe Jahr abgebildet.
Zitiert nach: Peter Schlögl/Martin Mayerl (2016): Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“. Wien öibf 2016.

Empirische Befunde: Leistungsgrad

	Leistungsgrad			
Kategorie	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	4. Lehrjahr
Gesamt	**24%**	**43%**	**63%**	**73%**
Lehrberufsdauer				
Dreijährig	26%	44%	67%	-
Dreieinhalbjährig	21%	40%	57%	74%
Lehrbetriebsgröße				
Bis 9 MitarbeiterInnen	22%	40%	60%	68%
10 - 49 MitarbeiterInnen	25%	42%	62%	74%
50 - 249 MitarbeiterInnen	26%	46%	67%	76%
Mehr als 249 MitarbeiterInnen	23%	46%	63%	74%

Quelle: öibf-Betriebsbefragung 2015 (n=581 ausbildungsaktive Betriebe). – Anmerkungen: Kursiv gesetzte Werte haben eine Zellenbesetzung von kleiner 20 und sind daher mit großer statistischer Unsicherheit behaftet.
Zitiert nach: Peter Schlögl/Martin Mayerl (2016): Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“. Wien öibf 2016.

Empirische Befunde: Wert der Produktivität

	Wert produktive Leistungen							
	1. Lehrjahr		2. Lehrjahr		3. Lehrjahr		4. Lehrjahr (halb)	
Dimensionen	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
Einfache Tätigkeiten	14.833	87%	14.024	73%	12.230	56%	5.014	38%
Schwierige Tätigkeiten	2.154	13%	4.886	26%	9.635	44%	7.976	61%
Sonstige Zuwendungen	143	1%	232	1%	145	1%	138	1%
Gesamt	17.130	100%	19.142	100%	22.010	100%	13.128	100%

Quelle: öibf-Betriebsbefragung 2015 (n=581 ausbildungsaktive Betriebe). – Anmerkung: Im vierten Lehrjahr werden nur die Werte von dreieinhalbjährigen Lehrberufen in Bezug auf das halbe Jahr abgebildet.
Zitiert nach: Peter Schlögl/Martin Mayerl (2016): Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“. Wien öibf 2016.

Rekrutierungskosten Fachkraft

	Ausbildungsaktive Betriebe		Nicht-ausbildungsaktive Betriebe	
Kostendimensionen	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
Bewerbungsverfahren				
Inserierungskosten	560	5%	501	3%
Aufwand Bewerbungsverfahren	1.031	10%	931	6%
Externe Beratung	201	2%	455	3%
Einarbeitungskosten				
Minderleistung während Einarbeitungszeit	5.072	49%	9.405	62%
Aufwand Einführung durch MitarbeiterInnen	2.915	28%	2.977	19%
Lehrgänge	618	6%	1.010	7%
Gesamte Rekrutierungskosten	10.398	100%	15.279	100%
n	329		69	

Quelle: öibf-Betriebsbefragung 2015. – Anmerkungen: Nur Betriebe, die in den letzten drei Jahren aktiv eine Fachkraft im entsprechenden bzw. verwandten Beruf rekrutiert haben. – Die Angaben der Rekrutierungskosten beziehen sich immer auf den angegebenen oder verwandten Beruf. Bei nicht-ausbildungsaktiven Betrieben auf den Beruf, den sie im Falle einer Ausbildungsaktivität ausgebildet hätten.
Zitiert nach: Peter Schlögl/Martin Mayerl (2016): Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich.

BBFK, Thematisches Forum 3

Einführung in das Projekt Ausbildung am Start (StartApp)

Dr. Anja Lietzmann, k.o.s GmbH

Steyr, 07.07.2016

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Das Projekt Ausbildung am Start

…unterstützt Unternehmen, v.a. KMU, bei der Gewinnung und frühzeitigen Bindung von geeigneten Auszubildenden

- EU-Projekt (ERASMUS+)
- Konsortium aus Deutschland, Österreich, Griechenland und Polen
- Lead: k.o.s GmbH Berlin

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Das Projekt Ausbildung am Start

…unterstützt bei:

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Das Projekt Ausbildung am Start

…unterstützt durch:

- Produkte – Handbuch & Informationsbroschüren
- Workshops

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Einführung in das StartApp Azubi-Rekrutierungsmodell

5 Phasen
der Azubi-Rekrutierung

20 Goldene Regeln
der Azubi-Rekrutierung

46 Instrumente
der Azubi-Rekrutierung

plus

7 Grundlagen
der Azubi-Rekrutierung

Qualitätssicherungsmodell
der Azubi-Rekrutierung

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

BBFK, Thematisches Forum 3

Die Zukunft der Auszubildenden-Rekrutierung

Dr. Anja Lietzmann, k.o.s GmbH

Steyr, 07.07.2016

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Leitmotive der modernen Azubi-Rekrutierung

Grundlagen schaffen

Perspektiven verändern

Neue Wege gehen

Langfristig denken

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Grundlagen schaffen

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Grundlagen schaffen

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Grundlagen schaffen – Aktivitäten intensivieren

Goldene Regel 3: Intensivieren Sie Ihre Rekrutierungsanstrengungen.

- mit **aktiven Rekrutierungsmaßnahmen** auf den Ausbildungsmarkt treten
- Rekrutierungsinstrumente **intensiv als offensiv** einsetzen
- stimmigen **Mix** aus unterschiedlichen Rekrutierungsmaßnahmen einsetzen
- gänzlich **neue Instrumente** zum Einsatz bringen

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Grundlagen schaffen – Aktivitäten intensivieren

Fünf Felder, in denen Unternehmen aktiv werden können:

- Werbung & Öffentlichkeits-arbeit
- Veranstaltungen
- Betriebliche Praxisangebote
- Botschafter/innen & Mentoring
- Kooperationen & Netzwerke

Fünf zentrale Akquisitionsinstrumente:

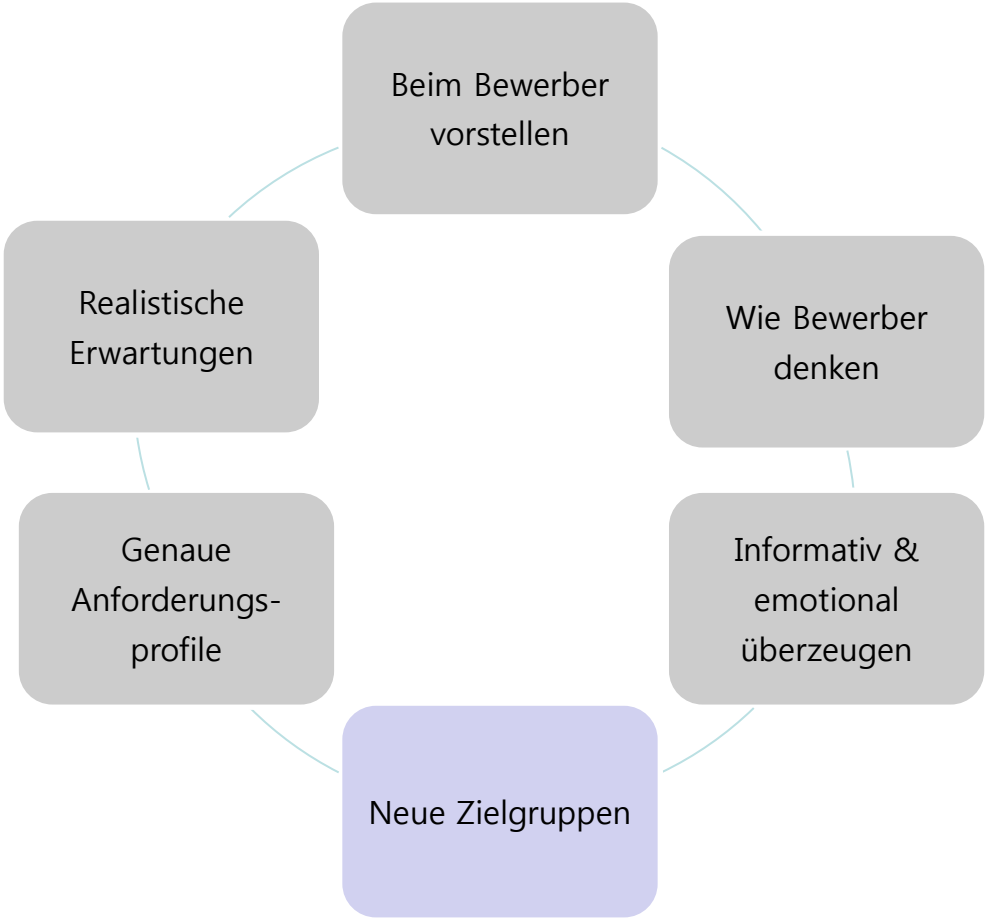
- Stellen-ausschreibungen
- Azubi-Karrierewebseite
- Ausbildungs-broschüre/-flyer
- Betriebspraktika
- Schul-kooperationen

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Perspektiven verändern

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Perspektiven verändern



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

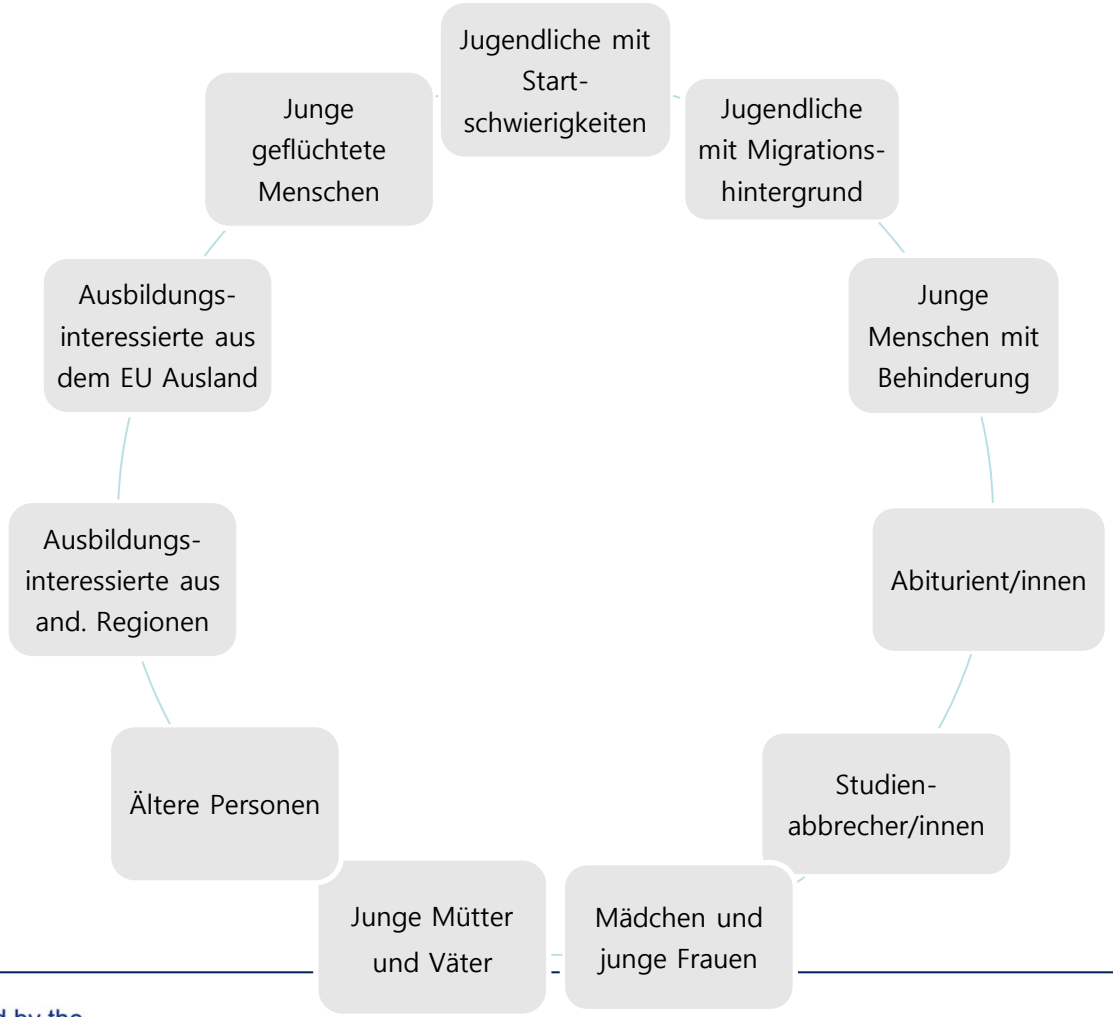
Perspektiven verändern – Neue Zielgruppen

Goldene Regel 11: Öffnen Sie sich für neue Zielgruppen.

- **flexible** Einstellungspolitik
- **keine Gruppe** von ausbildungsinteressierten Personen **ausschließen**
- **alle Begabungsreserven** nutzen
- für Bewerber/-innen mit **unterschiedlichen Voraussetzungen** öffnen
- bislang **wenig berücksichtigte Zielgruppen** erschließen

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Perspektiven verändern – Neue Zielgruppen

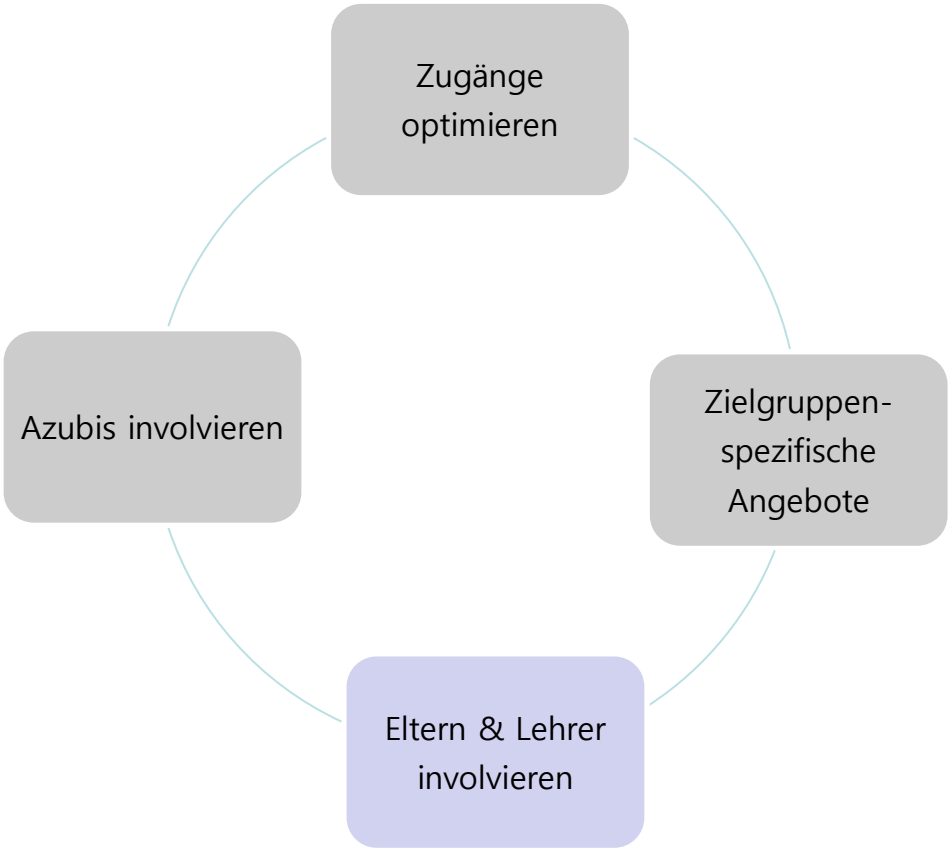


Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Neue Wege gehen

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Neue Wege gehen



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

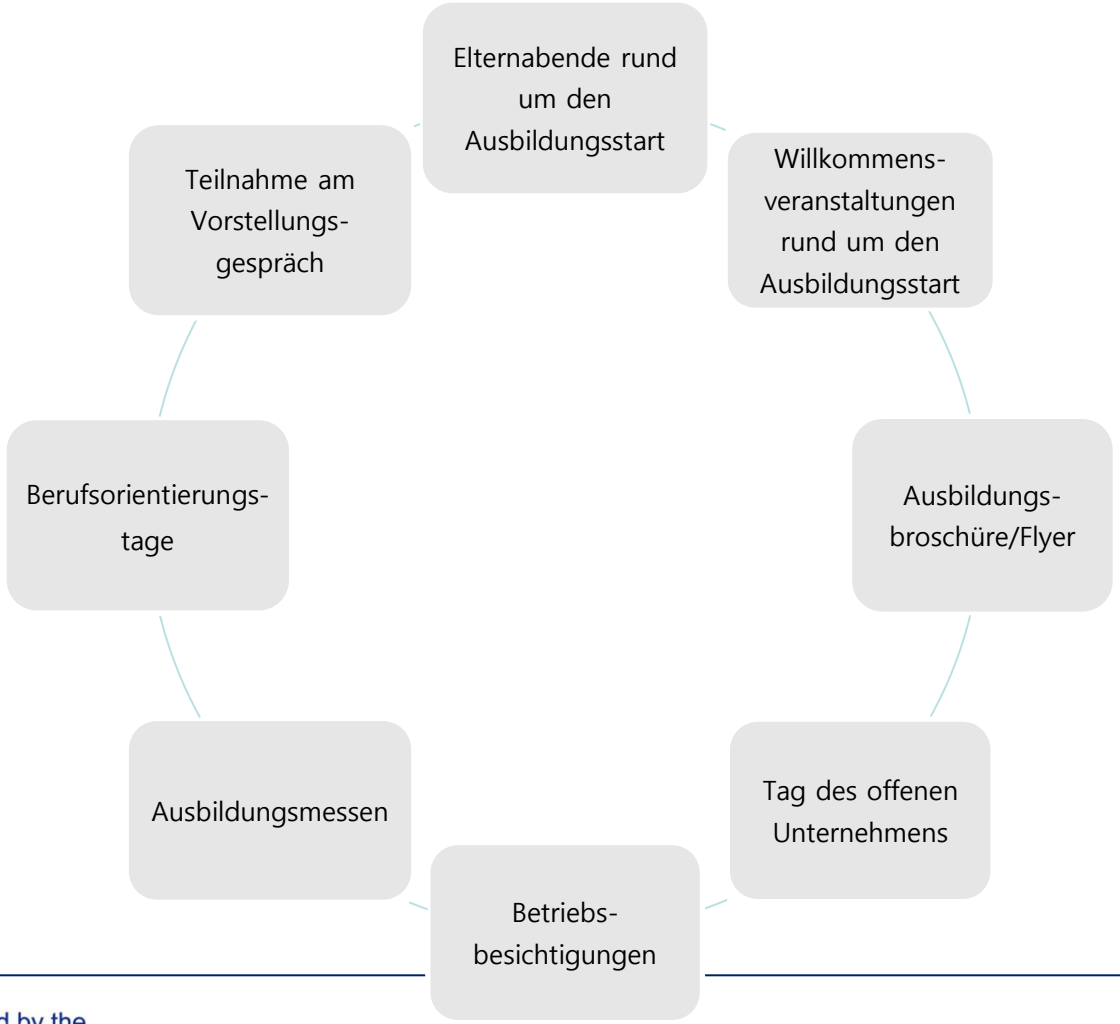
Neue Wege gehen – Eltern und Lehrer/innen involvieren

Goldene Regel 16: Involvieren Sie Eltern und Lehrer/innen.

- sogenannte sekundäre Zielgruppen oder Multiplikator/-innen einbeziehen
- Ausbildungsangebote gegenüber diesen Zielgruppen bewerben
- von Attraktivität der betrieblichen Ausbildung überzeugen

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Neue Wege gehen – Eltern und Lehrer/innen involvieren



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Langfristig denken

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Langfristig denken

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Langfristig denken – Frühzeitige Anbindung

Goldene Regel 18: Binden Sie zukünftige Auszubildende frühzeitig ans Unternehmen.

- interessante Bewerber/-innen spätestens ab dem Tag der Vertragsunterzeichnung und **noch vor Ausbildungsstart** aktiv in das Unternehmen integrieren
- **vertragliche und emotionale Bindung** ans Unternehmen

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Langfristig denken – Frühzeitige Anbindung

Maßnahmen vor Ausbildungsstart:

- Vertragsabschluss
- Willkommens-veranstaltungen
- Unternehmens-interne Veranstaltungen
- Unternehmens-interne Kommunikation

Maßnahmen am Beginn der Ausbildung:

- Einarbeitungsplan
- Ausbildungs-mappe
- Willkommenstag
- Einführungs-workshops
- Teambuilding-Aktivitäten
- Feedback-gespräche
- Ausbildungs-patenschaften

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Vielen Dank.

www.startapp-project.eu/de
www.kos-qualitaet.de/startapp.html

Kontakt:

Dr. Anja Lietzmann
k.o.s GmbH
Am Sudhaus 2
12053 Berlin

T +49 30 2887 565 10
F +49 30 2887 565 21

info@kos-qualitaet.de
www.kos-qualitaet.de

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

unternehmen: zukunft
JUGEND AM WERK

Jugend am Werk
Berufsausbildung für Jugendliche GmbH

Unterstützungsangebote für Unternehmen

unternehmen: zukunft
JUGEND AM WERK

Daten& Fakten

Hochwertige & zukunftsorientierte Berufsausbildung

- 5 Lehrbetriebe in Wien, 1 Lehrbetrieb im Burgenland
- Rd. 1.400 TeilnehmerInnen
- Rd. 220 qualifizierte MitarbeiterInnen
- 40 unterschiedliche Lehrberufe in den Bereichen:
  - Metalltechnik
  - Elektrotechnik
  - Holz
  - Gastronomie
  - Bauwesen
  - Büro
  - Gartenwirtschaft
  - Textilhandwerk

unternehmen: zukunft
JUGEND AM WERK

Ausbildungsportfolio

Grund-lehrgänge

Module und Fachkurs-angebote

Lehraus-bildung gem. §30 BAG

Erprobung

Teil-qualifikation

Kompetenz mit System

Lehrabschluss-vorbereitung

Lehrausbildung gem. § 8b BAG

unternehmen: zukunft
JUGEND AM WERK

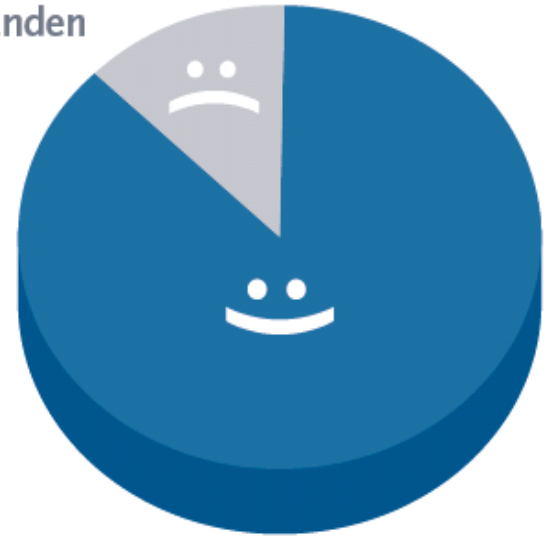
Lehrabschluss-Erfolge

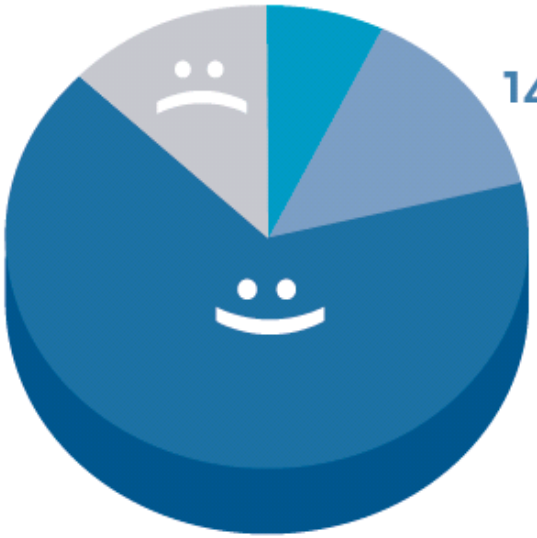
Lehrabschlussprüfungen 2015

Angetretene Jugendliche: **244**

13 %
nicht bestanden

87 %
= **212** Jugendliche
erfolgreich bestanden





7 % mit Auszeichnung

14 % gut

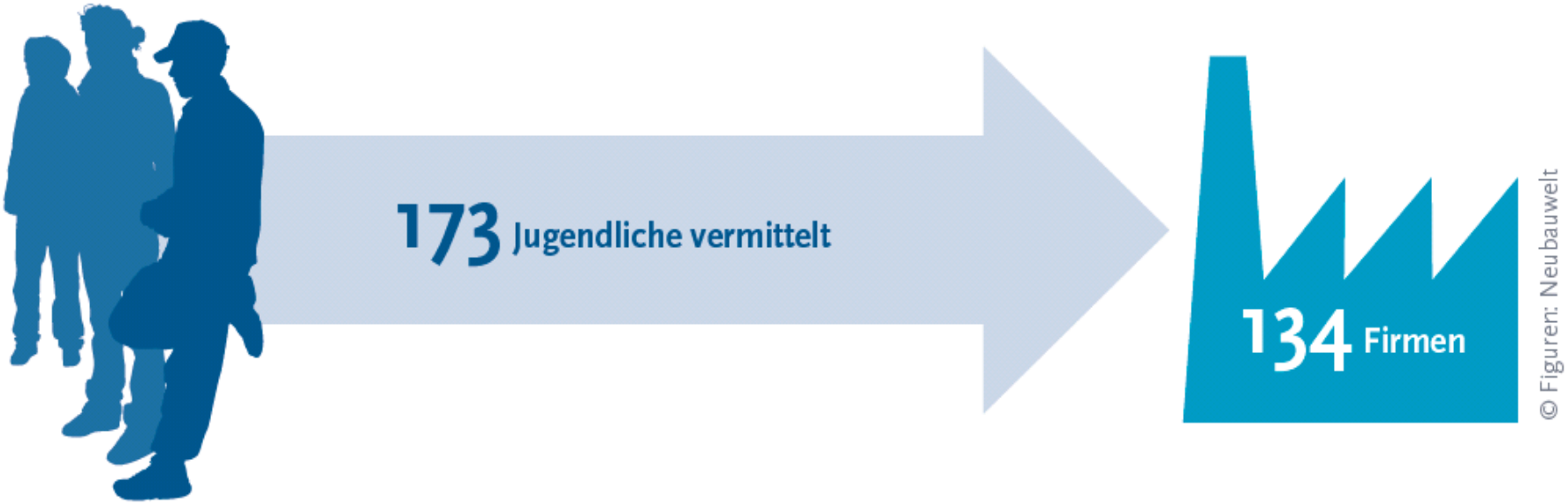
66 % bestanden

unternehmen: zukunft
JUGEND AM WERK

Vermittlungen

Vermittlungen im Jahr 2015

173 Jugendliche wurden in Dienstverhältnisse oder auf betriebliche Lehrstellen an insgesamt **134 Firmen** vermittelt.



unternehmen: zukunft
JUGEND AM WERK

Servicepartner

Unterstützungsangebote für Firmen

- Lehrlingsrekrutierung in Form von Praktika
- Coaching bei Problemsituationen
- Informationen zur aktuellen Förderlandschaft
  - WKO oder AMS
- Ausbildungsmodule
  - 96 Module in verschiedenen Berufsfeldern