

Zukunftsmodell Qualifizierungsverbund: Evaluierung des QV Triestingtal

Qualifizierungsverbände stellen Kooperationen mehrerer Unternehmen zur gemeinsamen Planung und Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen für ihre MitarbeiterInnen dar. Durch eine Qualifizierung der Beschäftigten vor Ort soll die Weiterbildung kostengünstiger und arbeitsplatznah erfolgen sowie letztlich der Zugang zur betrieblichen Weiterbildung generell erleichtert werden. Die Bildungsmaßnahmen werden gleichermaßen als Investitionen in die Zukunft der beteiligten Betriebe, als Stärkung regionaler Ökonomien und als Beiträge zur Arbeitsplatzsicherung betrachtet. Der Qualifizierungsverbund Triestingtal (QVT) bildete von seiner Dimension her den größten Weiterbildungsverbund Österreichs, sei es hinsichtlich der beteiligten Betriebe, der Zahl der geschuldeten Personen, der Zahl der durchgeführten Kurse oder der Gesamtsumme der Fördermittel. Zum Zeitpunkt der Statuierung waren Qualifizierungsverbände ein junges arbeitsmarktpolitisches Instrument, oft wurde Neuland betreten, der QVT hatte daher in mehrerer Hinsicht experimentellen Charakter.

Im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des AMS Niederösterreich führte das Institut für Höhere Studien in Wien eine umfassende Evaluierung dieses – als Erfolg zu wertenden – Verbundes durch. Die in diesem AMS info zusammengefaßten Ergebnisse sollen dazu beitragen, das kooperative Weiterbildungsmodell der Qualifizierungsverbände in verschiedenen Regionen und unterschiedlichen Branchen neu oder verstärkt zu etablieren – wobei auf die im Rahmen des QVT gewonnenen Erfahrungen zurückgegriffen werden kann.

1. Der QVT im Überblick

Der Qualifizierungsverbund Triestingtal (QVT) war ein im Rahmen des ESF (Ziel 4 und Ziel 2) gefördertes Netzwerk von 23 Betrieben mit insgesamt 2.600 Beschäftigten, das von April 1997 bis März 1999 gemeinsam MitarbeiterInnenqualifizierungen durchführte. Die Betriebe des QVT sind primär in der Metallindustrie bzw. im Maschinenbau tätig und alle in einer geographisch abgegrenzten Region, dem Triestingtal, an-

gesiedelt. Für die rund 2.500 geförderten Teilnahmen im Rahmen des QVT fielen Kurskosten in der Höhe von 14,1 Millionen Schilling an, wovon 85% gefördert wurden. In der ersten Projektperiode wurden zusätzlich 85% der Lohnkosten refundiert. Insgesamt wurden rund 40% der Belegschaft teilweise intensiv (in bis zu 14 Kursen) geschult und das gerade auch in Betrieben, die vorher kaum externe Schulungen durchgeführt hatten. Insbesondere kleinere Betriebe schulten ihre MitarbeiterInnen in überdurchschnittlichem Ausmaß. In nahezu allen Betrieben wurden aufgrund der Vielfalt des Kursangebotes, der Qualität der Schulungen, des Preisvorteils und der Tatsache, daß die Schulungen vor Ort stattfanden, die Schulungsaktivitäten gegenüber der Zeit vor dem QVT deutlich erhöht.

Die Schulungen deckten eine breite Palette unterschiedlichster Themenbereiche ab, der Schwerpunkt lag im EDV-Bereich, gefolgt von Sprach- und Fachkursen. Fast zwei Drittel aller Teilnahmen erfolgten in diesen drei Kurstypen. Im QVT wurden primär Schulungen für Angestellte (ohne leitenden Angestellte) durchgeführt; Angestellte stellten rund 29% der Belegschaften aber 50% der TeilnehmerInnen, für die fast zwei Drittel des Gesamtbudgets verwendet wurden. Dies ist zum Teil auf die Schulungsstrategien der Betriebe zurückzuführen, die im Angestelltenbereich einen stärkeren Nachholbedarf sahen. Der Schulungsbedarf für ArbeiterInnen wird geringer eingeschätzt bzw. durch interne Schulungen abgedeckt. Daß insgesamt ein höherer Anteil des Gesamtbudgets in Angestellte investiert wurde, ist darauf zurückzuführen, daß Schulungen für Angestellte in der Regel teurer sind und ein höherer Anteil von Mehrfachteilnahmen vorliegt.

In die Schulungen des QVT wurden aber auch Personengruppen einbezogen, die im allgemeinen weniger weiterqualifiziert werden. So betrug z.B. der Anteil der geschulten ArbeiterInnen immerhin 42%, auch wenn ArbeiterInnen damit gegenüber ihrem Anteil an der Belegschaft (64%) deutlich unterrepräsentiert waren. Frauen nahmen mit 25% der TeilnehmerInnen nahezu in dem Ausmaß, der ihrem Anteil an allen Beschäftigten entspricht (28%), teil und haben im Durchschnitt

mehr Kurse als Männer besucht, was primär darauf zurückzuführen ist, daß fast alle TeilnehmerInnen als Angestellte beschäftigt sind. Frauen aus bildungsfernen Schichten (nur Pflichtschulabschluß) sind dagegen deutlich unterrepräsentiert.

Insgesamt wurden pro TeilnehmerIn rund öS 14.300,- aufgewendet, für Frauen mit öS 16.800,- pro Person deutlich mehr als für Männer mit durchschnittlich öS 13.500,-.

Einige Kursinhalte, wie z.B. Kurse aus dem Bereich der Persönlichkeitsentwicklung für ArbeiterInnen und Führungskräfte trainings für MeisterInnen, sowie die Versuche einiger Schulungsinstitute, zielgruppenorientierte Schulungsmethoden zu entwickeln, bildeten eine weitere innovative Komponente des QVT. Für kleinere Betriebe war sicher auch ein Teil der Managementkurse neu, die sie sich ohne den Verbund kaum hätten leisten können.

Im Triestingtal ist kein Schulungsinstitut ansässig und auch eine entsprechende Infrastruktur war vor dem QVT nicht vorhanden (durch den QVT wurden zwei Schulungszentren aufgebaut). Umso bemerkenswerter ist es, daß 72% aller Kurse vor Ort abgehalten werden konnten bzw. 81% aller Teilnahmen vor Ort erfolgten. Dieser Aspekt wurde von allen Beteiligten als ein sehr großer Vorteil des QVT empfunden.

Insgesamt hat Weiterbildung heute im Triestingtal einen höheren Stellenwert als vor dem QVT. Das zeigt sich einerseits in der hohen Bereitschaft der TeilnehmerInnen, weitere Schulungen zu besuchen, andererseits in den ersten Schritten mancher Betriebe hin zu einer gezielten Personalentwicklung, oder aber in der festen Absicht der meisten Betriebe, auch weiterhin gemeinsam Weiterbildungsmaßnahmen für ihre MitarbeiterInnen durchzuführen. Neben den eigentlichen Schulungen entstanden auch zahlreiche Ansätze für weitere gemeinsame Aktivitäten der Betriebe (z.B. diverse Arbeitskreise), die ein hohes Potential beinhalten, die Wettbewerbsfähigkeit der Triestingtaler Betriebe langfristig zu stärken, auch wenn diese Pläne aufgrund von zeitlichen und persönlichen Ressourcenengpässen teilweise noch nicht vollständig umgesetzt wurden. Es wird jedoch der Qualifizierungsverbund nach dem Auslaufen der Förderungen als Verein »Innovationsverbund« (IVT) weitergeführt, der gerade die Bemühungen um weitere Kooperationen verstärken will, ohne aber die gemeinsamen Schulungen aufzugeben. Das größte bisher geplante Projekt ist der Aufbau eines gemeinsamen Forschungszentrums für Oberflächentechnik, das, wenn es tatsächlich realisiert wird, ein bedeutender Fortschritt für die gesamte Region wäre.

Es zeigten sich im Rahmen des QVT jedoch auch einige problematische Punkte: Zum einen ist Kritik an jenem Anteil (29%) der Kurse anzubringen, die nicht als Verbundschulung bezeichnet werden können, da die TeilnehmerInnen nur von einem einzigen Betrieb stammten und somit implizit erwartete Effekte von Verbundschulungen nicht realisiert werden konnten (z.B. Lerneffekte durch den Aufbau eines informellen Kommunikationsnetzes in der Region).

Weiters ist anzunehmen, daß in einigen Fällen relativ hohe Mitnahmeeffekte vorliegen, da ein Großteil der Schu-

lungen auch ohne Förderung durchgeführt worden wäre. Hierbei handelt es sich primär um größere Betriebe, die zum Teil bereits eine Personal- und Schulungsplanung aufgebaut hatten und entsprechende Schulungsaktivitäten aufwiesen. Durch die Teilnahme dieser Betriebe eröffnete sich jedoch für kleinere Betriebe erst die Möglichkeit zur Teilnahme, da sie zum Teil direkt angesprochen wurden und für sie kaum ein administrativer Aufwand mit der Errichtung des QVT verbunden war. Innerhalb der größeren Betriebe wurden jedoch die Schulungsaktivitäten ausgeweitet, wodurch ebenfalls ArbeitnehmerInnen geschult wurden, die sonst in geringerem Maß oder gar nicht geschult worden wären. Aus diesem Grund ist das Ausmaß der Netto-Mitnahmeeffekte nur schwer quantifizierbar und relativiert sich, wenn man die positiven Effekte des Projektes betrachtet, die sonst kaum erzielt worden wären. Dies auch deshalb, da sich die Schulungen im Rahmen des QVT hinsichtlich Preis und Qualität von bisher durchgeführten MitarbeiterInnenqualifizierungen unterschieden.

Insgesamt dürften die positiven Aspekte des Projektes Qualifizierungsverbund Triestingtal die negativen bei weitem überwiegen. Daher ist der QVT auch als gelungenes Modellprojekt zu bezeichnen.

2. Erfolgsfaktoren des QVT

Bei Qualifizierungsverbänden handelt es sich um ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, dem in Zukunft verstärkt Bedeutung zukommen wird. So sieht z.B. der Nationale Aktionsplan für Beschäftigung 1999 (BMAGS/BMwA 1999) zur Förderung lebensbegleitender Weiterbildung u.a. die »Forcierung von Ausbildungsverbänden auf lokaler, regionaler und Branchenebene unter Mitwirkung der Sozialpartner, der Gebietskörperschaften und des AMS« vor. Um aus dem Projekt QVT Schlußfolgerungen für weitere Verbände ziehen zu können, werden im folgenden jene Faktoren zusammengefaßt, die zur erfolgreichen Umsetzung des QVT beigetragen haben und anschließend jene (siehe 3.), die stärker berücksichtigt werden sollten.

a) Strukturelle Faktoren

Am QVT waren hauptsächlich Betriebe derselben Branche (Metallindustrie, Maschinenbau) beteiligt, die aber in keinen direkten Konkurrenzbeziehungen oder produktionsrelevanten Abhängigkeiten stehen. Die Belegschaften weisen daher eine ähnliche Struktur auf und die Betriebe haben ein vergleichbares fachspezifisches Schulungsbedürfnis. Die räumliche Nähe sowie die inhaltlichen Berührungspunkte erleichtern die Kommunikation im QVT (zwischen den Betrieben sowie in den Schulungen).

Das Einzugsgebiet des QVT ist durch die (geographische) Talformation, die für den ESF als Ziel-2-Gebiet gilt, abgegrenzt. Innerhalb dieser Region nahmen fast alle größeren Betriebe teil bzw. wurden alle größeren Betriebe zur Teilnahme eingeladen. Es mußte kein interessierter Betrieb ab-

gewiesen werden, somit konnte eine Segmentierung in teilnehmende und ausgeschlossene Betriebe vermieden werden. Diese Offenheit des QVT für alle interessierten Betriebe ist wohl erst dadurch möglich geworden, weil es sich um eine eindeutig abgegrenzte Kleinregion handelt.

b) Organisatorische Faktoren

Zu den relevanten organisatorischen Faktoren zählen die Größe des Verbundes, die informellen Kontakte unter den involvierten Personen, die Organisation vor Ort sowie die Vollzeit-Koordinationsstelle.

Die Größe des QVT brachte (neben dem organisatorischen Mehraufwand) auch eine Reihe von Vorteilen mit sich: Erstens war durch die große Zahl der TeilnehmerInnen eine große Vielfalt des Kursangebotes möglich, zweitens konnten dadurch auch viele Kurse mehrmals stattfinden und drittens wurde dadurch eine gewisse Flexibilität bei den Anmeldungen (Stornos, Entsendung von ErsatzteilnehmerInnen) ermöglicht. Erst durch die Größe des Verbundes konnten manche Kurse überhaupt abgehalten werden bzw. in einigen Betrieben gesamte Abteilungen – aufgeteilt auf mehrere Termine – geschult werden, wobei die Störungen des betrieblichen Ablaufs reduziert werden konnten. Weiters konnten leichter ErsatzteilnehmerInnen aus anderen Betrieben gefunden werden, wodurch Stornokosten – insbesondere für kleinere Betriebe – vermieden wurden.

Die Tatsache, daß mehrere miteinander verbundene Unternehmen teilnahmen, erleichterte die Organisation des QVT, da bereits ein Netz informeller Kontakte bestand, in das auch die MitarbeiterInnen der regionalen AMS-Geschäftsstelle eingebettet waren.

Vielleicht der wichtigste Punkt war die Förderung einer Vollzeit-Koordinationsstelle für den Verbund. Diese Funktion spielte eine entscheidende Rolle für den reibungslosen administrativen und organisatorischen Ablauf der Schulungen sowie die Auswahl der Schulungsinstitute und die Preisverhandlungen (wodurch hohe Schulungsqualität zu günstigen Preisen möglich wurde). Ohne eine/n KoordinatorIn vor Ort wäre der Verbund wohl zudem auf gemeinsame Schulungen reduziert geblieben und seine Weiterführung wäre mehr als fraglich.

c) Qualität, Preis und Ort der Schulungen

Für das Gelingen des Projektes waren neben der Qualität der Schulungen, die sich in der hohen Zufriedenheit der TeilnehmerInnen und Schulungsverantwortlichen ausdrückt, und dem Kostenvorteil durch die Einkaufsgemeinschaft auch die Durchführung der Schulungen vor Ort ausschlaggebend.

3. Faktoren, die zu einer Verbesserung zukünftiger Verbünde beitragen können

a) Vereinfachung der Administration

Der hohe administrative Aufwand – insbesondere zu Beginn des Projektes – war vor allem für kleiner Betriebe eine

Hemmschwelle zur Teilnahme. In Zukunft sollte die Administration so weit als möglich verringert werden, z.B. durch eine Verringerung der Zahl von Formularen (Anträge pro Person statt pro Kursbesuch) und/oder durch eine EDV-unterstützte Verarbeitung der Förderanträge.

b) Initiierung der elektronischen Vernetzung der Betriebe

Für einen Verbund, dessen Betriebe noch nicht ans Internet angeschlossen sind, könnte die Einführung eines Intranetzes ein erstes – über die Schulungen hinausgehendes – gemeinsames Projekt darstellen. Durch eine Vernetzung der Betriebe könnten sich wesentliche weitere Vorteile ergeben, und zwar von der schnelleren Kommunikation untereinander via E-Mail über die leichtere Kursanmeldung bis zu einer gemeinsamen Internetplattform und sogar zum Aufbau eines gemeinsamen (oder zumindest gemeinsam entwickelten) Vertriebssystems über das Internet (e-commerce). Für manche Betriebe könnte das einen kleinen Technologieschub bedeuten, und ein sicher wertvoller Zusatznutzen der Schulungen ließe sich so von Beginn an mit einplanen.

c) Umwidmung und Aufwertung der Koordinationsstelle

Die Rolle der KoordinatorInnen ist für einen Verbund eminent wichtig und sollte unbedingt vor Ort ausgeübt werden, und zwar möglichst in ausschließlicher Funktion. Dies gilt auch für kleine Verbünde, wenn der Verbund breit angelegt ist und vielfältige Schulungen durchgeführt werden sollen. Zudem sollte die Koordinationsstelle nicht bei einem der beteiligten Betriebe angesiedelt sein, um die Position als neutrale Schaltstelle und Ansprechperson nicht zu gefährden.

KoordinatorInnen sollten anerkannte VertreterInnen der Betriebe sein, die die Administration und Abwicklung der Schulungen übernehmen und den Verbund auch gegenüber dem AMS vertreten, während hingegen zur Vermeidung von Interessenkonflikten die Kontrollfunktion ausschließlich vom AMS ausgeübt wird.

Weiters sollte die Koordinationsfunktion inhaltlich aufgewertet werden, also explizit die Entwicklung von weiteren Gemeinschaftsaktivitäten umfassen, ebenso müßten aber auch die dafür notwendigen Ressourcen (Personal, Zeit, Infrastruktur) zur Verfügung gestellt werden.

d) Konkretisierung der Förderkriterien

Die arbeitsmarktpolitischen Ziele einer Förderung von Qualifizierungsverbänden sollten in konkreten Förderungskriterien ihren Niederschlag finden. Allerdings sollten diese Kriterien nicht zu einengend sein, um die Motivation zur Teilnahme der Betriebe nicht zu gefährden – zum Beispiel in Form einer Vorgabe von Mindestkriterien (wie etwa speziellen Schulungsinhalten oder Zielgruppen, die mindestens in einem bestimmten Ausmaß geschult werden müssen). Ein Muß-Kriterium sollte jedoch sein, daß es sich um Verbundschulungen handelt, also in jedem einzelnen Kurs Teilneh-

merInnen unterschiedlicher Betriebe gemeinsam geschult werden.

e) Höhe der Förderungen

Die Förderungen im QVT waren zu hoch, insbesondere während der ersten Periode, als auch die Lohnkosten gefördert wurden. Allerdings wären bei einer geringeren Förderung einige Betriebe zu Beginn des QVT wahrscheinlich nicht so leicht von den Vorteilen einer Teilnahme zu überzeugen gewesen. Der QVT war ein Modellprojekt und hat in vielen Punkten Neuland betreten. Inzwischen kann man aber auf die positiven Erfahrungen dieses und anderer Verbände zurückgreifen. Für künftige Projekte könnten die Erkenntnisse der Triestingtaler Unternehmen (insbesondere was die Preisvorteile der Verbundschulungen anbelangt) jedoch als zusätzliche Argumente wirken. Weiters sollte es gelingen, die vielfältigen Vorteile von Verbundschulungen als bedeutende Aspekte neben den Förderungen zu betonen.

f) Verstärkte Einbindung in regionalpolitische Maßnahmen

Qualifizierungsverbände können ein Instrument zur überbetrieblichen Zusammenarbeit darstellen, da auf dem Gebiet der MitarbeiterInnenqualifizierung weniger Berührungspunkte zwischen den Unternehmen vorliegen bzw. die Hemmschwelle niedriger liegt als bei Kooperationen auf anderen Gebieten. Dieses strategische Potential von Qualifizierungsverbänden sollte gezielt genutzt werden, um einerseits gemeinsame Schulungsaktivitäten auf Dauer zu etablieren und andererseits eine Basis für weitergehende Kooperationen der beteiligten Betriebe auf anderen Gebieten aufzubauen. Damit ist die Hoffnung verbunden, den Standort insgesamt attraktiver zu machen, die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und so langfristig Arbeitsplätze zu sichern. Daher sollte die Förderung von Verbundschulungen möglichst in ein regionalpolitisches Gesamtkonzept eingebunden sein oder zum Anlaß genommen werden, ein solches in Angriff zu nehmen.

Sind Sie an näheren Informationen zu diesem AMS info interessiert?

Eine ausführliche Darstellung der Inhalte dieses AMS infos findet sich in einem für das vierte Quartal 1999 zur Publikation vorgesehenen AMS report. Bestellungen bitte schriftlich an den Verlag (s.u.).

Einige aktuelle Studien des Institutes für Höhere Studien (Abt. Soziologie) zur Arbeitsmarktpolitik:

- Leitner, A./Lassnig, L. (1998): Evaluation des Bildungskontos, IHS-Projektbericht, Wien
- Lassnig, L./Prenner, P./Steiner, P. (1999): Die Zukunft der österreichischen Qualifikations- und Berufslandschaft, AMS report 9, Wien
- Steiner, M./Lassnig, L. (1999): DYNAMO. Evaluierung der stiftungsähnlichen Maßnahme für Langzeitarbeitslose, IHS-Projektbericht, Wien
- Wroblewski, A./Lassnig, L./Leitner, A./Steiner, P. (1999): Unterstützung beim Wiedereinstieg: Möglichkeiten und Wirkungen frauenspezifischer Maßnahmen, AMS report 10, Wien
- Zilian, H. G./Lassnig, L./Wroblewski, A. (1999): Arbeitslosen-schulung in der flexibilisierten Wirtschaft: Am Beispiel der Evaluierung und der Analyse eines Schulungssystems, München

Adresse: Institut für Höhere Studien, Abt. Soziologie
Stumpergasse 56
A-1060 Wien
Tel.: +43/1/599 91-214; Fax: +43/1/599 91-191
Homepage: <http://www.ihs.ac.at>

Alle bisher erschienenen AMS infos können über die Homepage des AMS Österreich abgerufen werden:
<http://www.ams.or.at/allgemeines/forschung>

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann als Abonnement oder einzeln beim Verlag Hofstätter bestellt werden.

AMS report Abonnement

6 Ausgaben AMS report
dazu kostenlos:

12 Monatsberichte und 1 Jahresbericht der Informationsreihe »Arbeitsmarkt und Bildung« der Abt. Berufsinformations- und Qualifikationsforschung des AMS Österreich
10 x AMS info

1-Jahres-Abonnement zum Vorteilspreis von öS 380,- (€ 27,60)
2-Jahres-Abonnement zum Vorteilspreis von öS 650,- (€ 47,20)
jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten

AMS report Einzelbestellungen

öS 80,- (€ 5,80) inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten

Der Versand von AMS report Einzelbestellungen erfolgt per Nachnahme.

Ausgewählte Forschungsberichte des AMS Österreich, die nicht in der Reihe AMS report publiziert werden, können beim Verlag Hofstätter gegen Ersatz der Produktions- und Versandkosten in einer kopierten Vollversion bezogen werden. Der Versand der Forschungsberichte erfolgt per Nachnahme.

Ebenso können Informationen (Titelliste, Publikationsvorhaben) beim Verlag angefordert und über die Homepage des AMS Österreich (s.o.) eingesehen werden.

Bestellungen und Bekanntgabe von Adreßänderungen bitte schriftlich an: Verlag Hofstätter, Steinfeldgasse 5, A-1190 Wien, Tel.: +43/1/370 33 02, Fax: +43/1/370 59 34, E-Mail: communications.erfolg@werte.at

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 331695W99U