

JAHRESBERICHT 2020 ÜBERBETRIEBLICHE INKLUSIVE BERUFSAUSBILDUNG

Marlene Mayrhofer

Dorothea Ruggenthaler

Werner Simperl

Wien, Jänner 2021

ÜBERBLICK 2020

Das **Ausbildungsjahr 2020** war **geprägt durch die Corona-Krise** und ihre herausfordernden Auswirkungen auf den Ausbildungsbetrieb. Das Krisenmanagement fokussierte gleichermaßen auf gesundheitliche, soziale und fachliche Aspekte.

Inhaltlich stand das Jahr im Zeichen des erfolgreichen Abschlusses der konzeptionellen Weiterentwicklung der inklusiven Ausbildung und der **vollumfänglichen Implementierung des neuen Ausbildungskonzepts in allen Teilbereichen**.

Die **Auslastung 2020** war sehr hoch und lag mit **153,65** etwas über dem Kontingent der im Jahresschnitt vom FSW geförderten 150 Plätze für **Lehrlinge aus Wien**. Im Jahresschnitt wurden weiter **24,82 Lehrlinge aus Niederösterreich** ausgebildet.

57 Lehrlinge traten im Jahresverlauf **in die Ausbildung bei Wien Work ein**, davon waren 42 % weiblich.

Insgesamt 239 Lehrlinge wurden 2020 in einer verlängerten Lehre oder Teilqualifikation bei Wien Work ausgebildet, davon waren 33 % junge Frauen.

Der **Anteil weiblicher Lehrlinge** konnte **deutlich gehoben** werden. Bei den **Lehranfänger*innen** des Jahres 2020 konnte mit **42 % weiblicher Lehrlinge** bereits das **mittelfristige strategische Ziel**, diesen **Anteil auf mind. 40 % zu erhöhen, erreicht** werden.

Trotz herausfordernder Rahmenbedingungen lag die **Erfolgsquote bei den Lehrabschluss- und Teilqualifikationsprüfungen bei 88,9 %**. Von den erfolgreichen Absolvent*innen waren 35,9 % weiblich. Ein knappes Viertel (23 %) der Abschlüsse entfiel auf Teilqualifikant*innen.

Vor dem Hintergrund der angespannten Arbeitsmarktlage sind auch die **52,3 % Vermittlungsquote in den allgemeinen Arbeitsmarkt** ein besonderer Erfolg. 30,4 % aller Abgänger*innen, die unmittelbar im Anschluss an ihre Ausbildung derart ins Berufsleben einsteigen konnten, waren junge Frauen.

Das im Herbst 2019 neu eingeführte **Angebot der psychologischen Beratung** für Lehrlinge mit psychosozialen Problemlagen wurde 2020 von **61 Lehrlingen** (gut einem Viertel aller Lehrlinge) in Anspruch genommen. Es wurden insgesamt **421 Einzelgesprächstermine** durch die psychologische Beratung durchgeführt. Die **Sozialarbeit Ausbildung** hat durch insgesamt **3108 Gespräche mit Lehrlingen** deren soziale Stabilität auch während Krisenzeiten sichergestellt.

VORWORT

Der vorliegende Jahresbericht über die Umsetzung und Wirkungen der inklusiven Berufsausbildung bei Wien Work ist der erste seiner Art und soll sowohl Kenner*innen der Materie, Stakeholder*innen wie auch internen und externen Interessierten einen Überblick über den Verlauf und die Erfolge der inklusiven Berufsausbildung bei Wien Work im Jahr 2020 ermöglichen.

Kernziel unserer Arbeit ist die Ausbildung sowie anschließende Vermittlung unserer Lehrlinge in den Arbeitsmarkt und dadurch die Stärkung der Teilhabe am Erwerbsleben wie auch im Alltag. Eine solide berufliche Ausbildung stellt hierbei das Fundament dar, das wir unseren Lehrlingen mitgeben. Die sich dynamisch entwickelnde Arbeitsmarktlage und eine immer vielfältiger werdende Zielgruppe bilden seit jeher das Spannungsfeld, in dem die inklusive Berufsausbildung agiert.

Das Berichtsjahr 2020 war vor dem Hintergrund der skizzierten Ausgangssituation wie kaum ein Jahr zuvor geprägt von einer Vielzahl an zusätzlichen Herausforderungen – neben der Corona-Pandemie wirkten sich auch eine höchst angespannte Arbeitsmarktlage sowie die psychischen Belastungen, die Krisenzeiten mit sich bringen, aus und verschärften zum Teil bereits bestehende Problemlagen der Lehrlinge.

Unserer Aufgabe haben wir uns im Jahr 2020 also unter besonderen Bedingungen gewidmet.

Um auch in Zeiten der Pandemie unseren Lehrlingen eine qualitätsvolle Ausbildung und einen bestmöglichen Start ins Berufsleben zu ermöglichen, haben wir rasch dazugelernt. So wurden digitale Formate, die noch vor Monaten Testballons waren, nach wenigen Wochen zum Standard. Diesen Wissenssprung wollen wir nutzen und für die Zukunft eine gute Balance zwischen analogen und digitalen Angeboten in unserer Ausbildung entwickeln.

Darüber hinaus haben wir die konzeptionelle Neuausrichtung 2020 erfolgreich abgeschlossen sowie durch die Implementierung zusätzlicher Elemente (z.B. Ausbildung zum/zur Ernährungs-Peer) unser Aufgabenfeld im Sinne der Lehrlinge erweitert.

Mein besonderer Dank gilt allen Mitarbeiter*innen für ihr außerordentliches Engagement, ihre Solidarität, ihre Kreativität, ihre ungebrochene Produktivität und selbstverständlich auch für ihre Arbeit im vergangenen Jahr – Arbeit, von der unsere Lehrlinge profitieren konnten, wie dieser Jahresbericht zeigt.

DSAⁱⁿ Mag.^a Marlene Mayrhofer

Leitung Ausbildung

Inhalt

1. RAHMENBEDINGUNGEN UND AUSGANGSSITUATION	6
1.1 DER ARBEITSMARKT 2020 – BEEINFLUSST DURCH DIE CORONA-KRISE	6
1.2. EIN AUSBILDUNGSJAHR WIE KEIN ANDERES ZUVOR	7
1.3. ABSCHLUSS DER KONZEPTIONELLEN NEUAUSRICHTUNG	9
3. UMSETZUNGS- UND LEISTUNGSZIELERREICHUNG	10
3.1 BEWERBUNGEN UND EINSTIEGSCHECKS	10
3.2. EINTRITTE 2020	12
3.3. LEHRLINGE IN DER INKLUSIVEN BERUFSAUSBILDUNG 2020	13
3.3.1. <i>Ausbildungsplätze 2020 - Auslastung im Jahresschnitt</i>	13
3.3.2. <i>Ausbildungsteilnehmer*innen 2020 - Gesamtanzahl Auszubildender</i>	15
3.3.3. <i>Steigender Anteil an Mädchen und jungen Frauen in der Ausbildung</i>	17
3.3.4. <i>Diversität in der Ausbildung</i>	18
4. WIRKUNGSZIELERREICHUNG	18
4.1. ABSCHLÜSSE 2020	19
4.2. VERMITTLUNGEN 2020	19
4.3. NACHHALTIGKEIT DER VERMITTLUNG	20
4.4. SINKENDE DROPOUT RATE TROTZ HERAUSFORDERNDER RAHMENBEDINGUNGEN	21
5. BEGLEITENDE DIENSTE	21
5.1. NEUES ANGEBOT FÜR TEILQUALIFIKANT*INNEN: BASISWISSEN UND KOMPETENZFÖRDERUNG IN DER FACHPÄDAGOGIK	22
5.2. BETRIEBLICHE PRAXIS ALS ERFOLGSFAKTOR	22
5.3. SOZIALARBEITERISCHE BEGLEITUNG SORGT FÜR STABILITÄT	23
5.4. ERGÄNZENDE PSYCHOLOGISCHE BERATUNG ALS WICHTIGER ERFOLGSFAKTOR	23
6. HIGHLIGHTS, NEUERUNGEN UND ÄNDERUNGEN	25
6.1. LEHRLINGSSPORT IN PANDEMIEZEITEN	25
6.2. AKTIONSTAG GESUNDHEIT MIT SKISTAR ELISABETH „LIZZ“ GÖRGL	25
6.3. DIGITALISIERUNGSSCHWERPUNKT	26
6.4. SCHNITTSTELLENMANAGEMENT UND VERNETZUNG	27
6.5. LEBENSLANGES LERNEN FÜR ALLE – LEHRLINGSWEITERBILDUNG	27
7. AUSBLICK	29

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bewerber*innen und Einstiegschecks 2020 (absolut).....	11
Abbildung 2: Lehranfänger*innen 2020 nach Geschlecht (absolut)	13
Abbildung 3: Durchschnittliche Auslastung Wien (absolut)	14
Abbildung 4: Durchschnittliche Auslastung NÖ (absolut).....	15
Abbildung 5: Gesamtanzahl Lehrlinge nach Geschlecht (absolut).....	16
Abbildung 6: Lehrlinge nach Ausbildungsform (absolut).....	16
Abbildung 7: Geschlechterverhältnis bei ausgewählten Indikatoren (prozentuell).....	17
Abbildung 8: Vermittlungserfolge 2020 (absolut).....	19
Abbildung 9: Vermittlungserfolge 2020 (prozentuell)	20
Abbildung 10: Klient*innen und Gesprächstermine psychologische Beratung 2020 (absolut).	24

1. RAHMENBEDINGUNGEN UND AUSGANGSSITUATION

1.1 Der Arbeitsmarkt 2020 – beeinflusst durch die Corona-Krise

Das Jahr 2020 war – bedingt durch die Corona-19-Krise – von einer angespannten Arbeitsmarktplage geprägt.

Zu Jahresbeginn konnte noch von einer vergleichsweise optimistischen Situation ausgegangen werden, der weitere Verlauf des Jahres war jedoch von den Auswirkungen der Covid-19-Krise beeinflusst: Über alle Branchen und Altersgruppen hat sich die Arbeitslosigkeit erhöht.

In besonderem Maße waren junge Menschen bis 25 Jahre von einem eingebrochenen Lehrstellenmarkt betroffen. Österreichweit hat sich die Anzahl der zur Verfügung stehenden Lehrplätze gravierend reduziert, die Stellenandrangsziffer in vielen Branchen hingegen deutlich erhöht. Bereits im Sommer 2020 zeigte sich in den Analysen des AMS, dass Wien besonders betroffen war: Im Juni waren etwa in Wien um 87,4 % mehr Jugendliche arbeitslos gemeldet als im Vergleichszeitraum 2019. Damit war die Jugendarbeitslosigkeit in der Bundeshauptstadt deutlich höher als im Österreichschnitt (80,5 %¹). Wenngleich im zweiten Halbjahr eine gewisse Erholung auf dem Arbeitsmarkt für junge Erwachsene bis 25 Jahre feststellbar war, blieb die Jugendarbeitslosigkeit dennoch konstant höher als in den Vorjahren. Österreichweit lag die Jugendarbeitslosigkeit im Jahresschnitt um 43,5 % höher als im Vorjahr². Die beiden Lockdowns zu Jahresende 2020 lassen nach Schätzungen des AMS erwarten, dass die Arbeitsmarktlage auch bis ins Jahr 2021 angespannt bleiben wird.

Die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung ist ebenfalls deutlich angestiegen und betrug im Jahresschnitt um 14,5 % mehr als im Vergleichszeitraum 2020. Die Arbeitslosigkeit von Menschen mit sonstigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen stieg um 20,8 %³.

Die Corona-Krise hat damit auch die Arbeitsmarktsituation von jungen Menschen mit Behinderung deutlich verschlechtert.

¹ Vgl. AMS Bericht Spezialthema zum Arbeitsmarkt, Juni 2020 „Die Arbeitsmarktsituation von Jugendlichen in der aktuellen Covid-19-Krise“ (<https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/berichte-und-auswertungen>)

² Vgl. <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/arbeitsmarktdaten>

³ Vgl. <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/arbeitsmarktdaten>

Die angespannte Arbeitsmarktlage unterstreicht zum einen die Notwendigkeit des Ausbildungsangebotes von Wien Work: Nur durch eine entsprechende Qualifikation kann die berufliche Integration von jungen Menschen mit Behinderung langfristig gelingen. Sie ist, wie zahlreiche Studien belegen, die Basis für den erfolgreichen Einstieg ins Erwerbsleben und reduziert die Gefahr späterer arbeitsloser Episoden.

Zum anderen beeinflusst die Arbeitsmarktsituation unmittelbar die Übertrittschancen der Absolvent*innen nach Abschluss ihrer Ausbildung bei Wien Work. Die nachhaltige Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt ist in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit deutlich schwieriger, etwaige Vermittlungshemmnisse von jungen Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen wirken sich vergleichsweise stärker hemmend aus als in weniger angespannter Arbeitsmarktlage.

1.2. Ein Ausbildungsjahr wie kein anderes zuvor

Verliefen der Jänner und Februar 2020 mit dem jährlichen Tag der offenen Tür, den Jahresklausuren und intensiven Vorbereitungen auf die Sommerwoche in Österreich noch plangemäß, so veränderte der Lockdown im März den Ausbildungsalltag gleichermaßen abrupt wie grundlegend.

Von einem Tag auf den anderen wurde die gesamte Ausbildung mit allen Lehrlingen und Mitarbeiter*innen für die Zeit des Lockdowns ins Homeoffice über- und die Ausbildung disloziert vollinhaltlich weitergeführt. Ein umfassendes Krisenkonzept wurde erstellt und mit den Fördergeber*innen abgestimmt – die inhaltliche Ausbildung und psychosoziale Stabilität der Lehrlinge standen gleichermaßen im Fokus der Betreuung durch die Ausbildungsteams. In der durch Unsicherheit geprägten Zeit war es wichtig, auf die Wohn- und Versorgungssituation sowie auf gesundheitliche Aspekte ebenso zu fokussieren wie auf die inhaltliche Ausbildung und den Berufsschulbesuch.

Die Betreuung der Lehrlinge stellte sich in dieser Zeit äußerst intensiv dar, gerade die Ausbildungsbeauftragten und Ausbilder*innen waren sprichwörtlich rund um die Uhr im Einsatz, wenn es galt, Krisen abzuwenden.

Im Ausbildungsteam selbst etablierten sich neue Arbeits- und Kommunikationsweisen, die ein gemeinsames Lernen ermöglichten, jedoch gerade für jene Kolleg*innen, die es gewohnt waren, täglich in den Werkstätten und Küchen zu arbeiten, eine große Umstellung bedeuteten.

Mit Ende des Lockdowns Anfang Mai 2020 wurden bestimmte Lehrlinge in die Präsenzausbildung zurückgeholt, da es für die Zielgruppe in Bezug auf psychosoziale Stabilität, Ausbildungsfähigkeit und den Ausbildungserfolg wesentlich war, wieder vertraute Tagesstrukturen, eine unterstützende Lernumgebung sowie persönliche Begegnungen im Ausbildungsalltag zu erleben. Die ersten Jugendlichen, die ihre Ausbildung vor Ort wieder aufnahmen waren jene, deren Abschlussprüfungen 2020 bevorstanden. Sie

konnten sich auf die praktische Prüfung vorbereiten und üben bzw. mit den Outplac-er*innen an ihrem Berufseinstieg nach Ausbildungsende arbeiten.

Ebenso wurden jene Jugendlichen rasch wieder in den Ausbildungsalltag vor Ort integriert, von denen bekannt war, dass die Ausgangsbeschränkungen und das Home-Office aufgrund ihrer sozialen oder Wohnsituation besonders belastend waren bzw. zu Isolation oder Ängsten geführt haben. Trotz der umfassenden Betreuung im Lockdown wurde bei dieser Gruppe über die Zeit sichtbar, dass manche Jugendliche einen vergleichsweise größeren Bedarf an Stabilität und Struktur vor Ort sowie intensiven persönlichen Kontakten im Rahmen der täglichen gemeinsamen Arbeit haben. Diese Jugendliche, die wir als besonders belastet einstufen, waren daher ebenfalls in den Gruppen der ersten Rückkehrer*innen vertreten. Als dritte Gruppe kehrten jene Lehrlinge zurück, bei welchen die Ausbildungsteams eine Verschlechterung der Berufsschulleistungen festgestellt haben.

Ein Teil der Lehrlinge blieb weiterhin im Homeoffice, wobei durch die Fachpädagogik wöchentliche Fixtermine für die Lehrlinge mit Berufsschulbesuch sowie zusätzlich durch persönliche Termine mit dem Outplacement zur Vorbereitung auf Praktika und Vermittlungen monatliche Fixtermine vor Ort für alle Lehrlinge ermöglicht wurden, um auch diese Gruppe vor Ort wieder partiell anzubinden.

Nach einigen ruhigeren Monaten im Sommer, wo innerhalb der neuen Routinen, Kommunikationsstrukturen, Sicherheitsmaßnahmen und Vorgaben sogar gewissermaßen „Normalität“ und so etwas wie ein Ausbildungsalltag entstanden, war im Herbst durch die Entwicklung der Infektionszahlen und korrespondierenden Maßnahmen neuerlich eine Reduktion der Anwesenheiten vor Ort nötig. Zum Ende des Jahres 2020 wurde erneut auf deutlich kleinere Gruppen (= Ausdünnung in den Werkstätten und der Ausbildungsküche), verstärkte Sicherheits- und Hygienemaßnahmen sowie intensive Begleitung der Lehrlinge durch Sozialarbeit, psych. Beratung und Fachpädagogik gesetzt. Soweit möglich, wurden interne und externe Praktika mit allen Auflagen weitergeführt. Sofern die Berufsschulen geschlossen waren, fand der Ersatzunterricht vor Ort in der Seestadt oder disloziert virtuell statt. Mit enormem Einsatz stellten die Ausbildungsteams die vollumfängliche Ausbildung in gewohnter Qualität auch im zweiten und dritten Lockdown dieses außergewöhnlichen Jahres sicher.

Wie die in der Folge dargestellten Leistungs- und Wirkungszielerfolge belegen, ist die Übung gelungen: Für die Lehrlinge ergab sich durch die Lockdowns in ihrer Ausbildung bei Wien Work kein Nachteil. Und, was noch viel wichtiger ist: Infektionen oder gar Cluster konnten vermieden werden. Vereinzelte Krankheitsfälle traten auf, standen jedoch in keinem Zusammenhang mit dem Ausbildungssetting vor Ort und wurden durch die Ausbildungsteams in Kooperation mit der internen Coronabeauftragten sowie den Fördergeber*innen professionell abgewickelt.

1.3. Abschluss der konzeptionellen Neuausrichtung

Mit der im Berichtsjahr erfolgten Fertigstellung der Konzepte zur Fachpädagogik, zum Outplacement sowie zu den Themen Digitalisierung und Wissensmanagement (beides im Zuge der Corona-Krise sehr in den Vordergrund gerückte Themen) ist der Prozess der Gesamtkonzeptüberarbeitung im Herbst 2020 erfolgreich abgeschlossen worden

Bereits 2019 wurde das Gesamtkonzept der Ausbildung überarbeitet, eine neue Struktur der Wien Work Sozialarbeit etabliert sowie eine – die bisherigen Unterstützungsangebote ergänzende – psychologische Beratung für Lehrlinge implementiert.

Strukturell wurde mit März 2020 die Funktion der Teamleitung Fachpädagogik und Kommunikationsassistenten etabliert, welche die inhaltliche und didaktische Qualität im Bereich der Fachpädagogik verantwortet.

Die konzeptionelle Neuausrichtung entfaltete im Zuge der heurigen Abschlussprüfungen und Vermittlungserfolgen schon ihre Wirkung, wie in diesem Bericht noch ausführlich dargestellt wird.

3. UMSETZUNGS- UND LEISTUNGSZIELERREICHUNG

3.1 Bewerbungen und Einstiegschecks

Der Zugang zur inklusiven Ausbildung erfolgte auch im Jahr 2020 über vielfältige Kanäle. Neben dem Arbeitsmarktservice für Jugendliche bestand eine enge Zusammenarbeit mit Pflichtschulen sowie diversen NEBA-Maßnahmen. Fundierte Information und enger Austausch mit Mitarbeiter*innen sog. Vorläuferorganisationen sowie das klar strukturierte und transparente Aufnahmeprozedere bei Wien Work ermöglichten Jugendlichen einen reibungslosen Übertritt in die Ausbildung. Das 2018 etablierte Schnittstellenmanagement in die relevante Systemumwelt zeitigt entsprechende Wirkung und unterstützt die Lehrlingsakquise seither optimal.

Für eine Vielzahl an Jugendlichen stellte der traditionelle Tag der offenen Tür den ersten Kontakt und eine wichtige Informationsquelle dar. Erneut nahmen auch 2020 am letzten Donnerstag im Jänner gut 500 Besucher*innen das Angebot wahr, vor Ort und persönlich durch die Ausbildungsteams und Lehrlinge alles Wissenswerte rund um die Ausbildung bei Wien Work zu erfahren.

Der erste Schritt zu einem Ausbildungsplatz bei Wien Work ist ein Bewerbungsgespräch mit der für die Lehrlingsaufnahme gesamtverantwortlichen Mitarbeiterin. Dieses ist der Auftakt für den darauffolgenden Bewerbungsprozess, welchen 2020 insgesamt 161 Bewerber*innen durchliefen. Von diesen 161 Bewerber*innen war der überwiegende Teil männlich (115 Personen bzw. 71,4 %). Es bewarben sich 46 junge Frauen. Der Anteil weiblicher Bewerberinnen lag damit bei 28,6 %.

Die Bewerber*innen wiesen eine große Vielfalt an Nationalitäten auf, wobei die Mehrzahl (124 Personen bzw. 77 %) die österreichische Staatsbürgerschaft besaß.

Im Jahr 2020 waren 15 % der Bewerber*innen bereits über 21 Jahre alt und würden daher in der Förderlogik des AMS für dessen Überbetriebliche Ausbildungen nur mehr im Ausnahmefall eine solche Ausbildung antreten dürfen. Drei Viertel dieser älteren Bewerber*innen waren männlich.

Diese Altersstruktur bei Wien Work zeigt, dass immer noch ein relevanter Teil von Jugendlichen aus der Zielgruppe „Jugendliche mit Behinderung“ deutlich später in ein Ausbildungsverhältnis eintritt, als es am allgemeinen Arbeitsmarkt unmittelbar nach der Pflichtschule die Regel ist. Im Vergleich zu den Vorjahren ist 2020 jedoch ein vergleichsweise geringerer Anteil an Bewerber*innen über 21 Jahre festzustellen. Wenngleich aufgrund der bislang verfügbaren Datenbasis der Vergleich mit den Vorjahren Unschärfen aufweist, zeichnet sich dennoch eine Änderung in der Alterstruktur der Bewerber*innen ab. Dies dürfte auf zahlreiche Maßnahmen im Rahmen der Ausbildungspflicht bis 18 zurückzuführen sein, wie z.B. das Projekt Ausbildungsfit.

Die Beeinträchtigungen der Bewerber*innen umfassten körperliche ebenso wie psychische Einschränkungen und multikausale Problemlagen, wobei die größte Gruppe eine Lernbehinderung aufwies. Bemerkenswert ist hier der steigende Anteil jener Jugendlicher mit Mehrfachbelastung. Diesem Umstand wurde wie bereits im Vorjahr im Verlauf der Ausbildung durch vermehrten Fokus auf psychologische Begleitung bewusst Rechnung getragen.

Der nächste Schritt im Aufnahmeverfahren nach dem Bewerbungsgespräch ist der so genannte Einstiegscheck (E-Check): An einem oder zwei Schnuppertagen werden die praktische Fertigkeiten und das Geschick für den Beruf, das Interesse sowie die grundlegenden Pflichtschulkompetenzen erprobt bzw. erhoben und mit einem schriftlichen Feedback (ggfs. inkl. Empfehlung für die Aufnahme in die Lehrausbildung im gewählten Beruf) abgeschlossen. Im Jahr 2020 wurden 198 E-Checks durchgeführt – 143 (72,2 %) von männlichen, 55 (27,7 %) von weiblichen Bewerber*innen. Es waren 17 % aller Bewerber*innen im E-Check bereits älter 21 Jahre.

Insgesamt wurden 293 Schnuppertage von Bewerber*innen in den Ausbildungsabteilungen absolviert.

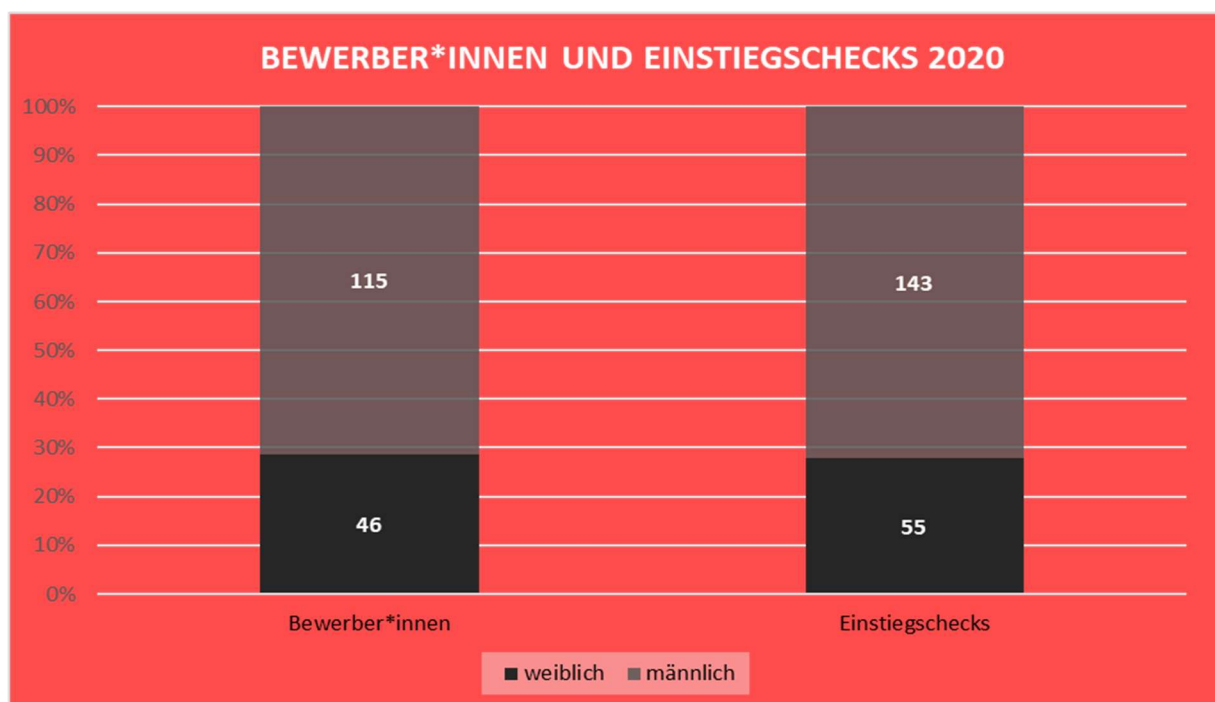


Abbildung 1: Bewerber*innen und Einstiegschecks 2020 (absolut)

Diese Zahlen illustrieren einerseits das im Ausbildungskonzept verankerte sehr profunde AufnahmeprocEDURE bei Wien Work und andererseits den damit verbundenen Anleitung- und Betreuungsaufwand, der in den Ausbildungsteams dadurch entsteht. Ressourcen, die jedoch in die sorgfältige Vorbereitung und Auswahl der Lehrlinge gut investiert sind und diesen einen bestmöglichen Ausbildungsstart ermöglichen.

Übrigens: Die Ausbildungsteams boten 2020 neben diesen Einstiegschecks auch in Pandemiezeiten zahlreiche weitere (unverbindlichere) Schnupperpraktika für Jugendliche von Systempartner*innen aus dem NEBA-Segment an.

3.2. Eintritte 2020

Im Verhältnis zu den 161 Bewerber*innen stehen die 57 tatsächlich aufgenommenen Lehrlinge. Damit haben gut 35 % der Bewerber*innen auch tatsächlich eine Ausbildung bei Wien Work aufgenommen. Es zeigt sich aus diesen Zahlen eindrücklich, dass der Aufwand in der Lehrlingsaufnahme bzw. im Auslastungsmanagement hoch ist und bei ca. 1:3 liegt. Die Gründe dafür, wieso eine Lehre nach Bewerbung doch nicht angetreten wird, sind vielfältig. Neben einer nicht vorhandenen Eignung und der Nichtaufnahme durch Wien Work nach absolviertem Einstiegscheck kommt es auch mitunter vor, dass seitens der Fördergeber*innen wider Erwarten keine Bewilligung für die Ausbildungsförderung erteilt wird. Fallweise entscheiden sich auch Bewerber*innen noch um und ziehen ihre Bewerbung zurück bzw. treten die Lehrstelle nicht an.

Um zu vermeiden, dass zwischen Zusage der Aufnahme und Ausbildungsbeginn eine zu lange Wartezeit entsteht, wurde seit 2018 vermehrt die Möglichkeit unterjähriger Quereinstiege angeboten (und auch durch die Jugendlichen gut genutzt). Bis 2018 fanden Eintritte fast ausnahmslos mit Anfang September (gekoppelt an den klassischen Schulbeginn) statt. Seither ist es möglich, auch unterjährig nach Maßgabe freier Plätze sowie erteilter Bewilligung durch die Fördergeber*innen einzutreten.

2020 traten bereits mehr als drei Viertel aller Lehrlinge als Quereinsteiger*innen ein bzw. umgekehrt nur ein knappes Viertel zum früheren klassischen Einstiegszeitpunkt zum Schulbeginn. Diese Änderung entspricht den tatsächlichen Bedarfen der Zielgruppe, da sonst lange Wartezeiten auf die konkrete Eintrittsmöglichkeit im Herbst auftreten, was wiederum in der Vergangenheit dazu geführt hat, dass Jugendliche in der Zeit zwischen Aufnahmezusage und tatsächlichem Ausbildungsstart weggebrochen sind und ihre Lehrstelle nie angetreten haben.

Von den 57 neu eingetretenen Lehrlingen im Berichtsjahr waren 24 junge Frauen. Mit gut 42 % Anteil weiblicher Lehrlinge konnte damit das angestrebte Ziel, den Anteil von Mädchen und jungen Frauen in der Ausbildung deutlich (bzw. mittelfristig bis 2025 auf 40 %) zu heben, für den neuen Ausbildungsjahrgang mehr als erfüllt werden. In den Gastronomieberufen war der Anteil der weiblichen Lehranfänger*innen höher als jener der männlichen, in der Textilreinigung war das Verhältnis ausgeglichen.

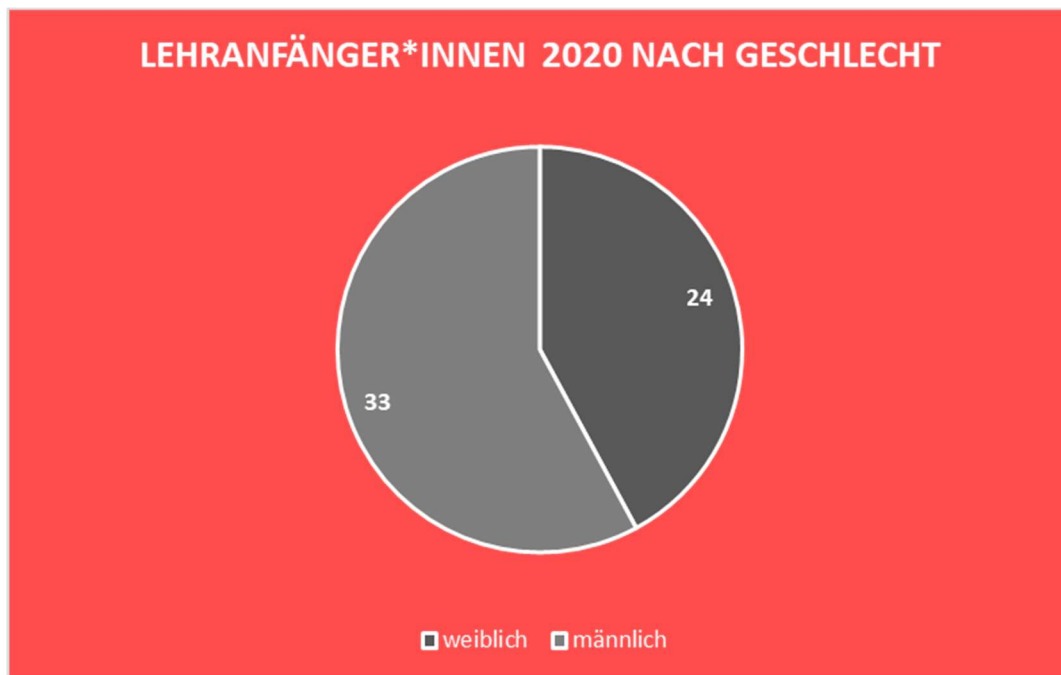


Abbildung 2: Lehrafänger*innen 2020 nach Geschlecht (absolut)

Während also der Anteil junger Frauen an den Bewerber*innen 2020 bei 28,6 % lag, betrug dieser bei den Lehrafänger*innen dieses Jahres 42 % - Mädchen und junge Frauen haben also verhältnismäßig häufiger den Bewerbungsprozess mit positivem Ergebnis durchlaufen.

Von diesen neu eintretenden Lehrlingen befanden sich bei Ausbildungsbeginn 41 in der verlängerten Lehre (72 %), 16 (28 %) beschritten den Ausbildungsweg der Teilqualifikation.

Die Mehrzahl dieser Lehrlinge hatte die österreichische Staatsbürgerschaft, jeweils ein Lehrling stammte aus den Ländern Afghanistan, Kosovo, Irak und Rumänien. Drei Lehrlinge waren serbische Staatsbürger*innen.

Bemerkenswert ist auch die Tatsache, dass 28 % aller Lehrlinge, die 2020 eintraten, ihren Bewerbungsprozess bereits mit einem Erstgespräch (Bewerbungsgespräch) im Lauf des Jahres 2019 starteten.

3.3. Lehrlinge in der inklusiven Berufsausbildung 2020

3.3.1. AUSBILDUNGSPLÄTZE 2020 - AUSLASTUNG IM JAHRESSCHNITT

Die Anzahl der vom FSW gemäß Wiener Chancengleichheitsgesetz geförderten Ausbildungsplätze lag 2020 bei 150 (Jahresdurchschnitt). Dazu kam eine nicht kontingentierte Anzahl an Ausbildungsplätzen, die durch das Land Niederösterreich nach dem NÖ Sozialhilfegesetz gefördert wurden. Insgesamt wurden im Berichtsjahr (nach einer Auswei-

tung 2019) folgende zehn Lehrberufe bei Wien Work angeboten: Einzelhandelskaufmann/-frau, Koch/Köchin, Konditor*in, Landschaftsgärtner*in, Maler*in und Beschichtungstechniker*in, Maurer*in, Platten- und Fliesenleger*in, Reinigungstechniker*in, Textilreiniger*in und Tischler*in.

Die Gesamtkapazität der Wiener Plätze wurde im Jahresschnitt – auch aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie – überschritten und lag bei 153,65. Weiter wurden im Jahresschnitt 24,82 niederösterreichische Lehrlinge ausgebildet.

Es zeigt sich wie in den Vorjahren, dass die durchschnittliche Auslastung im Verlauf des Kalenderjahres sehr unterschiedlich ist, wie die folgende Abbildung für Lehrlinge aus Wien illustriert.

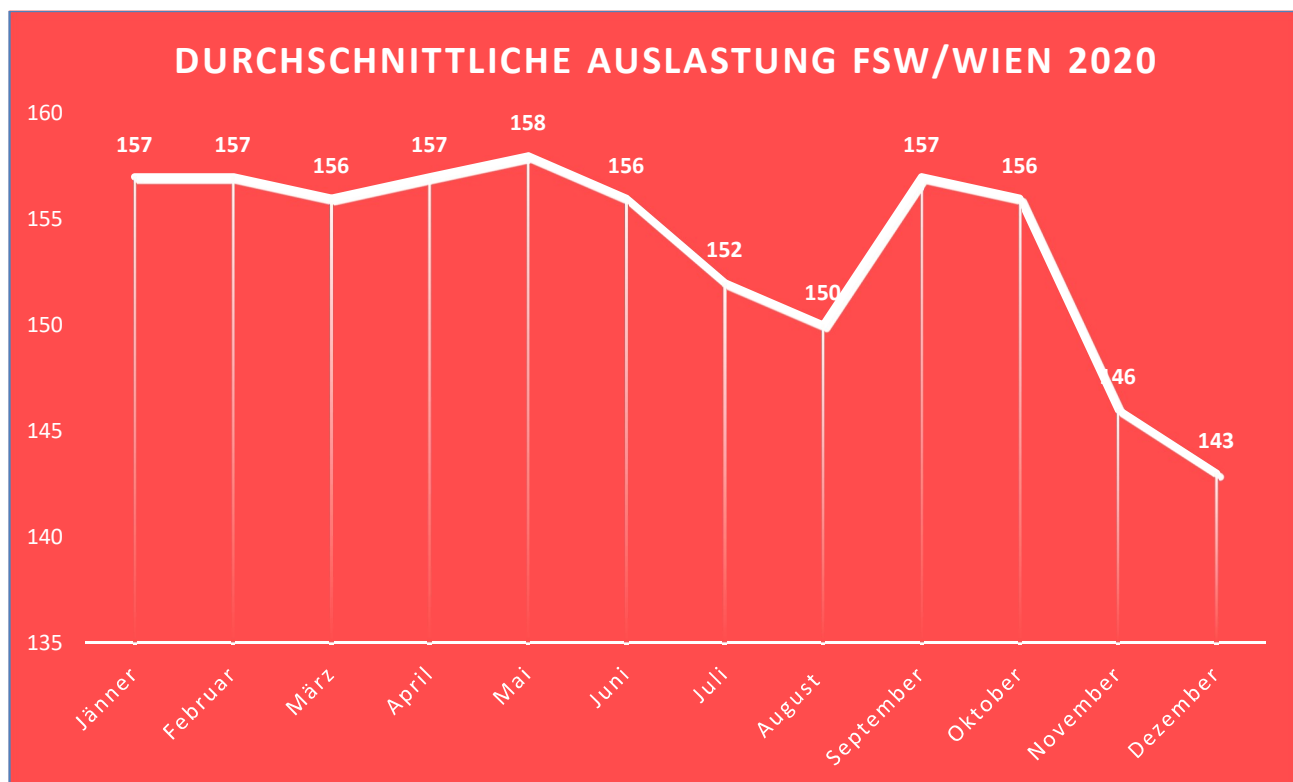


Abbildung 3: Durchschnittliche Auslastung Wien (absolut)

Eine Spitze gibt es zumeist im Herbst, wenn einerseits noch viele zukünftige Abgänger*innen des Jahres im Haus sind (weil z.B. Lehrabschlussprüfungen erst im Herbst stattfinden) und andererseits bereits die Jugendlichen des neuen Ausbildungsjahrganges ihre Lehre starten (klassischer Einstiegstag im September).

Gleichzeitig hat sich in den vergangenen Jahren diese Spitze jedoch etwas abgeflacht, da seit 2018 (wie weiter oben dargestellt) verstärkt auf die Möglichkeit zum Quereinstieg gesetzt wird.

Für 2020 ist in der Abbildung die durchgängig hohe Anzahl an Lehrlingen im ersten Halbjahr auffällig. Dies illustriert die Auswirkung der Corona-Krise auf die Entwicklung

der Auslastung: Abschlussprüfungen wurden abgesagt bzw. verschoben, geplante Übertritte in den Arbeitsmarkt konnten nicht stattfinden, etc. Um die Lehrlinge bestmöglich zu unterstützen, wurde in diesen Fällen in Abstimmung mit den Fördergeber*innen nach Möglichkeit das Ausbildungsverhältnis fortgeführt. Weiter belegen diese Zahlen auch die äußerst geringe Drop-Out Rate während des Lockdowns bzw. des eingeschränkten Ausbildungsbetriebs vor Ort im Frühling⁴. Mittels optimal angepasster Krisenkonzepte und durch den immensen Einsatz des gesamten Teams wurde gewährleistet, dass kein Lehrling während der schwierigen Phase im ersten Halbjahr die Ausbildung abgebrochen hat.

Ein ähnlicher Verlauf, natürlich mit weit geringeren Zahlen, ist für Niederösterreich gegeben, wie aus der folgenden Abbildung ersichtlich wird.

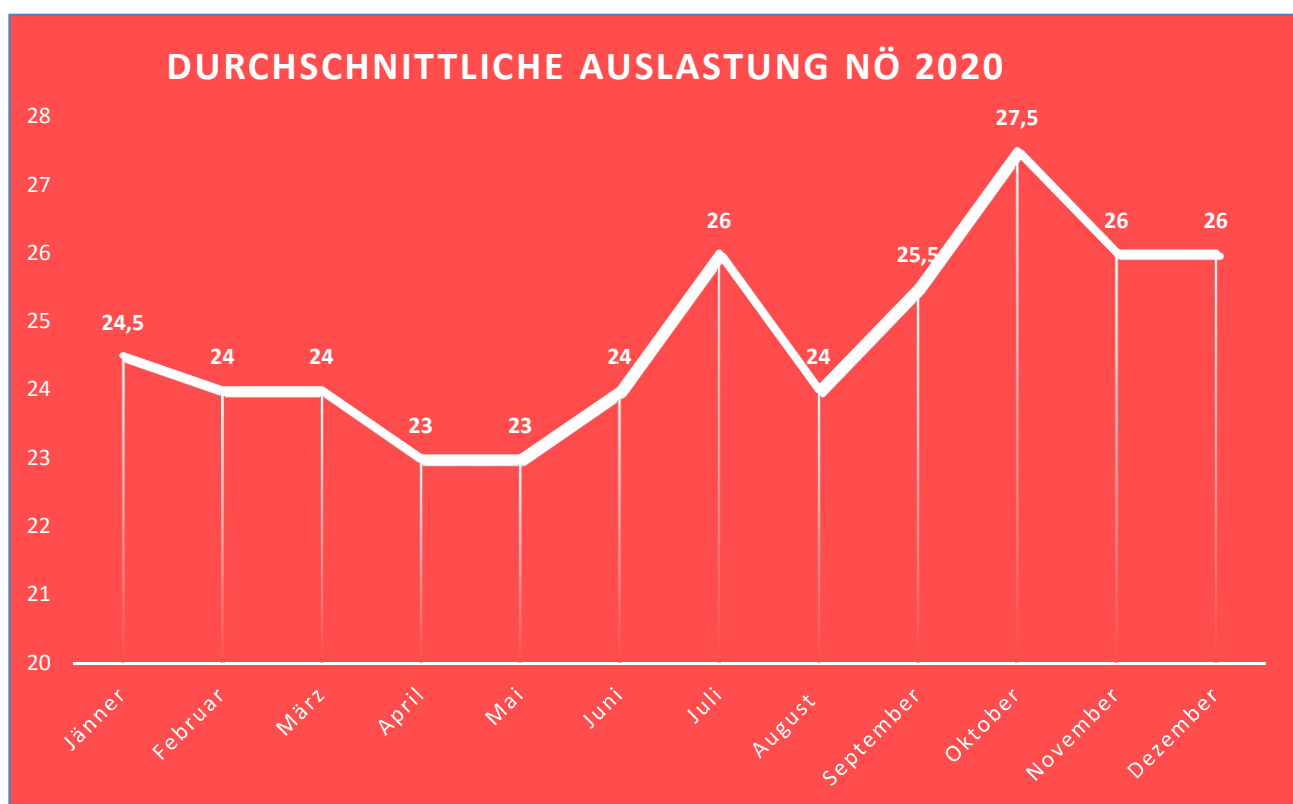


Abbildung 4: Durchschnittliche Auslastung NÖ (absolut)

3.3.2. AUSBILDUNGSTEILNEHMER*INNEN 2020 - GESAMTANZAHL AUSZUBILDENDER

Neben der durchschnittlichen Auslastung (in Bezug auf die verfügbaren Ausbildungsplätze) ist auch die Gesamtanzahl der Lehrlinge eine wichtige Kennzahl. Sie beschreibt

⁴ Vgl. dazu die Auswertungen im Kapitel 4.4. Sinkende Dropout Rate trotz herausfordernder Rahmenbedingungen.

die Anzahl der Lehrlinge, die im Verlauf eines Jahres als Auszubildende bei Wien Work beschäftigt waren, als absolute Zahl.

Insgesamt durchliefen im Jahr 2020 239 Lehrlinge die inklusive Ausbildung bei Wien Work. 67 % (160 Personen) davon waren männlich. Der Anteil weiblicher Lehrlinge lag bei 33 % (79 Personen) und damit deutlich über dem Wert der Vorjahre.

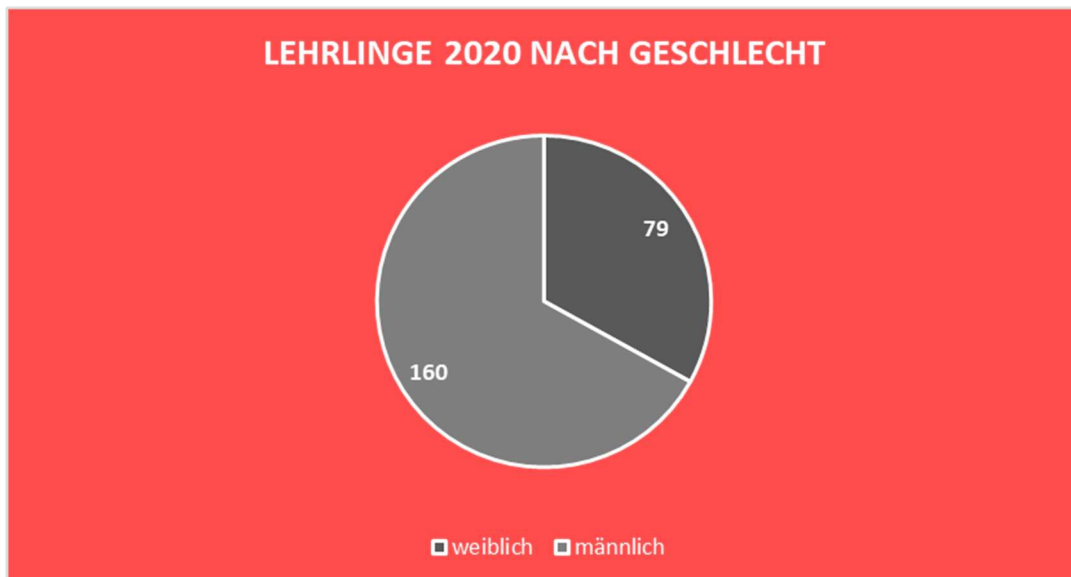


Abbildung 5: Gesamtanzahl Lehrlinge nach Geschlecht (absolut)

Von den 239 Jugendlichen absolvierten 176 eine verlängerte Lehre, der Rest (63) beschritt den Ausbildungsweg der Teilqualifikation.

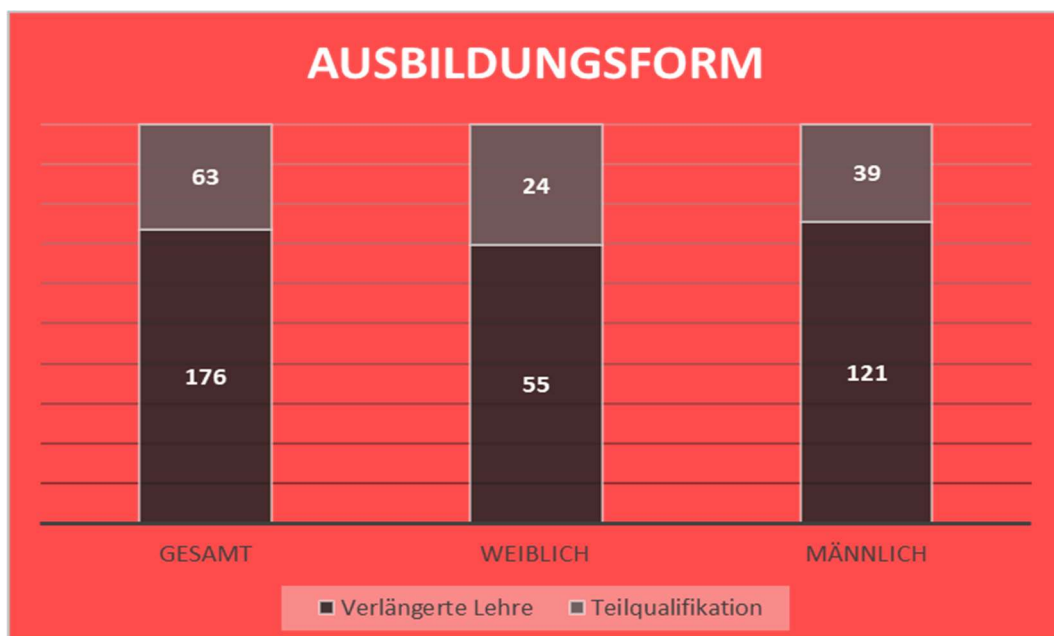


Abbildung 6: Lehrlinge nach Ausbildungsform (absolut)

Knapp drei Viertel (73,6 %) aller Lehrlinge befanden sich damit 2020 in einer verlängerten Lehrausbildung, wobei dieser Anteil bei den männlichen Lehrlingen mit 75,6 % etwas höher war. Im Vergleich dazu befanden sich nur 69,6 % aller jungen Frauen in einer verlängerten Ausbildung.

Dementsprechend geringer war auch der Anteil weiblicher Auszubildender an der Gesamtanzahl der Lehrlinge in verlängerter Lehre – er lag bei 31,25 %. Im Gegensatz dazu betrug der Anteil der jungen Frauen in der Teilqualifikation 38 %.

3.3.3. STEIGENDER ANTEIL AN MÄDCHEN UND JUNGEN FRAUEN IN DER AUSBILDUNG

Insgesamt lag der Anteil weiblicher Lehrlinge 2020 über 30 %. Damit ist im Vergleich zu den Vorjahren eine erfreuliche Steigerung gelungen!

Das Ziel, den Anteil an weiblichen Auszubildenden zu erhöhen, ist in der Unternehmensstrategie verankert und wird mit unterschiedlichen Maßnahmen und Schwerpunktsetzungen seit 2018 konsequent verfolgt. In der mittelfristigen Strategie bis 2025 wurde dieser Wert mit 40 % festgeschrieben – mit den für 2020 erreichten Zwischenergebnissen befindet sich die Ausbildung daher (vor allem vor dem Hintergrund der Ausgangssituation von jeweils ca. 25 % in den Vorjahren) auf einem guten Weg zur Zielerreichung.

Die folgende Abbildung bietet eine Übersicht über das Geschlechterverhältnis zu ausgewählten Indikatoren.

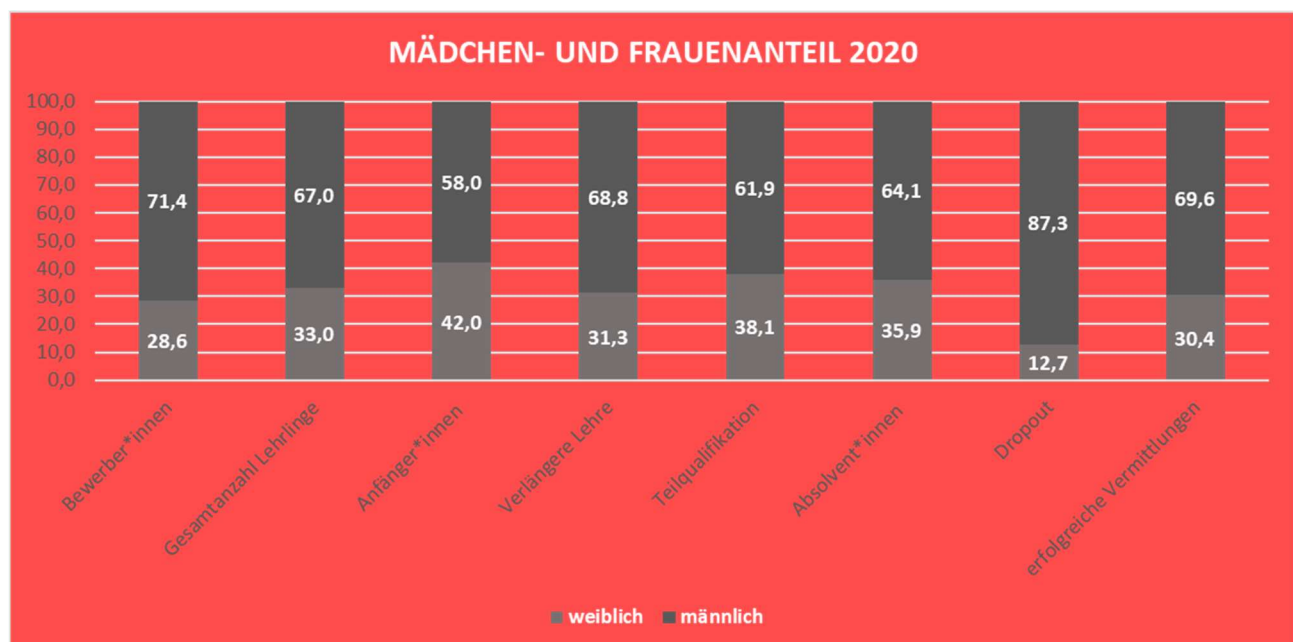


Abbildung 7: Geschlechterverhältnis bei ausgewählten Indikatoren (prozentuell)

Im neuen Ausbildungsjahrgang 2020 konnte dieses hochgesteckte Ziel durch konsequente Umsetzung diverser Maßnahmen bereits erreicht werden – es lag der Anteil weiblicher Lehrlinge bei 42 %.

Auffällig ist, dass der Anteil weiblicher Bewerber*innen deutlich geringer ist als der Anteil weiblicher Lehranfänger*innen. Der Anteil weiblicher Absolventinnen entspricht in etwa dem Anteil weiblicher Lehrlinge insgesamt. Weibliche Lehrlinge absolvieren im Verhältnis zum Gesamtanteil etwas häufiger eine Teilqualifikation als ihre männlichen Pendants. Bemerkenswert ist auch die geringe Dropout Rate bei weiblichen Lehrlingen.

Diese äußerst erfolgreiche Entwicklung spornt an und belegt die Wirksamkeit der gewählten Maßnahmen (z.B. jährliche Teilnahme am Girls-Day, explizite Ansprache von Mädchenprojekten, konsequente Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung der Pädagog*innen in der Berufsorientierung über eine Kooperation mit der PH im Rahmen der Lehrer*innenfortbildung, etc.) sowie der gezielten Förderung von Mädchen und jungen Frauen im Rahmen der inklusiven Ausbildung.

Die guten Quoten des Berichtsjahres stellen einen wichtigen Meilenstein auf dem Weg zum angestrebten strategischen Ziel 40 % in der gesamten Ausbildung dar.

3.3.4. DIVERSITÄT IN DER AUSBILDUNG

Hinsichtlich der Nationalitäten zeigt sich, dass die überwiegende Mehrzahl (85 %) der Lehrlinge österreichische Staatsbürger*innen war, gefolgt von der Gruppe der Drittstaatenangehörigen bzw. Staatenlosen mit gesichertem Aufenthalt (8 %). Die restlichen 7 % verteilten sich auf zahlreiche weitere Länder und zeugen von der großen Bandbreite an Herkunftsländern der Jugendlichen.

4. WIRKUNGSZIELERREICHUNG

Als Wirkungsziele der Ausbildung laut Konzept sind sowohl der erfolgreiche Abschluss der verlängerten Lehrausbildung bzw. Teilqualifikation als auch die darauffolgende Integration ins Erwerbsleben definiert. Die Abgänger*innen werden beim Einstieg in den Arbeitsmarkt begleitet, wobei nach Möglichkeit Anstellungsverhältnisse am allgemeinen Arbeitsmarkt in einem individuell passenden Stundenausmaß angestrebt werden.

Die Absolvent*innen der Ausbildung sollen nachhaltig am Arbeitsmarkt Fuß fassen und sind durch ihre berufliche Qualifikation in der Lage, ein Einkommen zu erzielen, das ein selbständiges und selbstbestimmtes Leben und somit umfassende Teilhabe ermöglicht.

Die Abbruchquote soll durch die Vielzahl an unterstützenden Maßnahmen möglichst niedrig gehalten werden. Dafür werden neben unterstützenden und stabilisierenden Angeboten auch die ggfs. nötigen disziplinären Sanktionen im Einzelfall umsichtig erwogen, sodass möglichst alle Lehrlinge zu einem Abschluss begleitet werden können.

4.1. Abschlüsse 2020

Wir freuen uns in diesem herausfordernden Jahr über eine Erfolgsquote bei den Lehrabschluss- und Teilqualifikationsprüfungen von 88,9 %.

Von 45 Lehrlingen, die zur Abschlussprüfung angetreten sind, waren 40 erfolgreich. Teilweise konnten bei den Lehrabschlussprüfungen sogar gute oder ausgezeichnete Erfolg erzielt werden.

Von den erfolgreichen 39 Absolvent*innen waren 14 (=35,9 %) weiblich. Ein knappes Viertel (23 %) der Abschlüsse entfiel auf Teilqualifikant*innen (9 Personen).

4.2. Vermittlungen 2020

Wie einleitend dargestellt, hat sich die Corona-Pandemie massiv auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt. Trotz angespannter Arbeitsmarktsituation ist es dem Outplacement-Team gelungen, mehr als die Hälfte der ausgetretenen Lehrlinge (das sind 52,3 % oder 23 von 44 Jugendlichen) direkt im Anschluss an die Ausbildung auf einen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln.

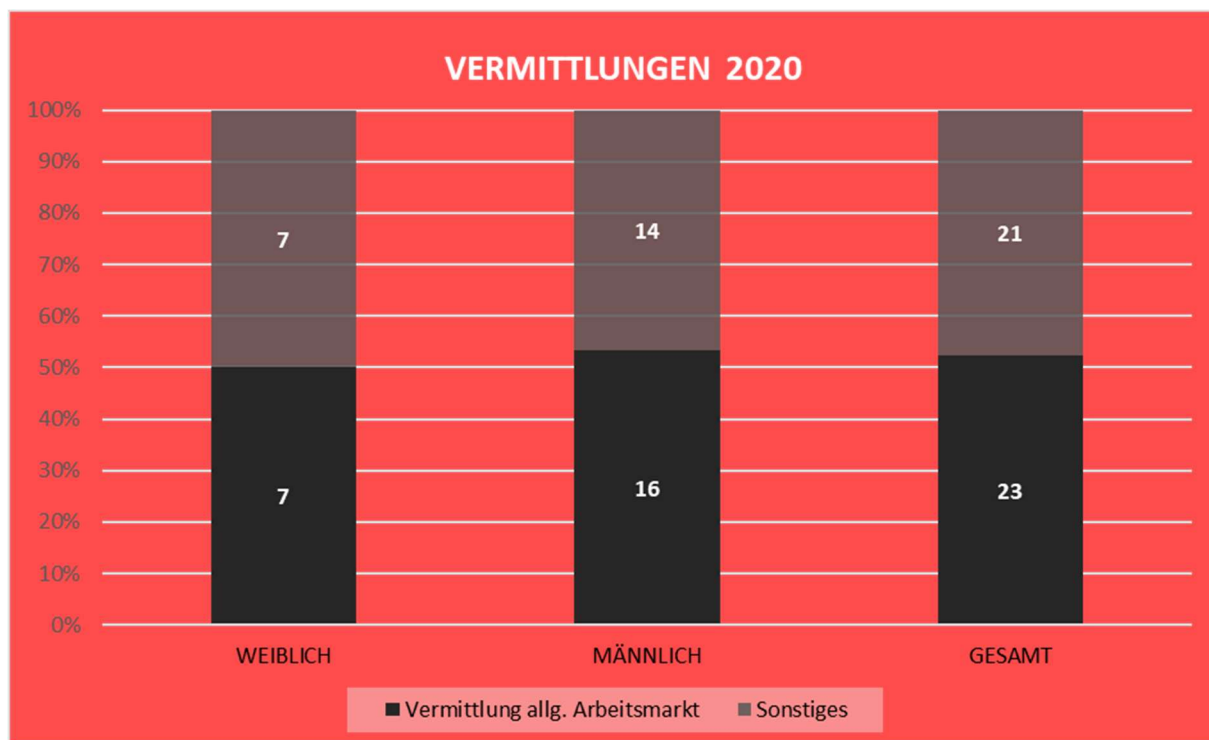


Abbildung 8: Vermittlungserfolge 2020 (absolut)

Insgesamt 7 junge Frauen konnten in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden, eine weitere Absolventin verließ uns – nach erfolgreich absolvierter Lehrabschlussprüfung – in Richtung Mutterschutz. Bei den Männern konnten von 30 Absolventen insgesamt 16 direkt in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden.

Die folgende Abbildung verdeutlicht die Vermittlungserfolge noch einmal anteilig: 52,3 % aller Abgänger*innen fanden unmittelbar im Anschluss eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt. 30,4 % aller Abgänger*innen, die unmittelbar im Anschluss an ihre Ausbildung derart ins Berufsleben einsteigen konnten, waren junge Frauen.

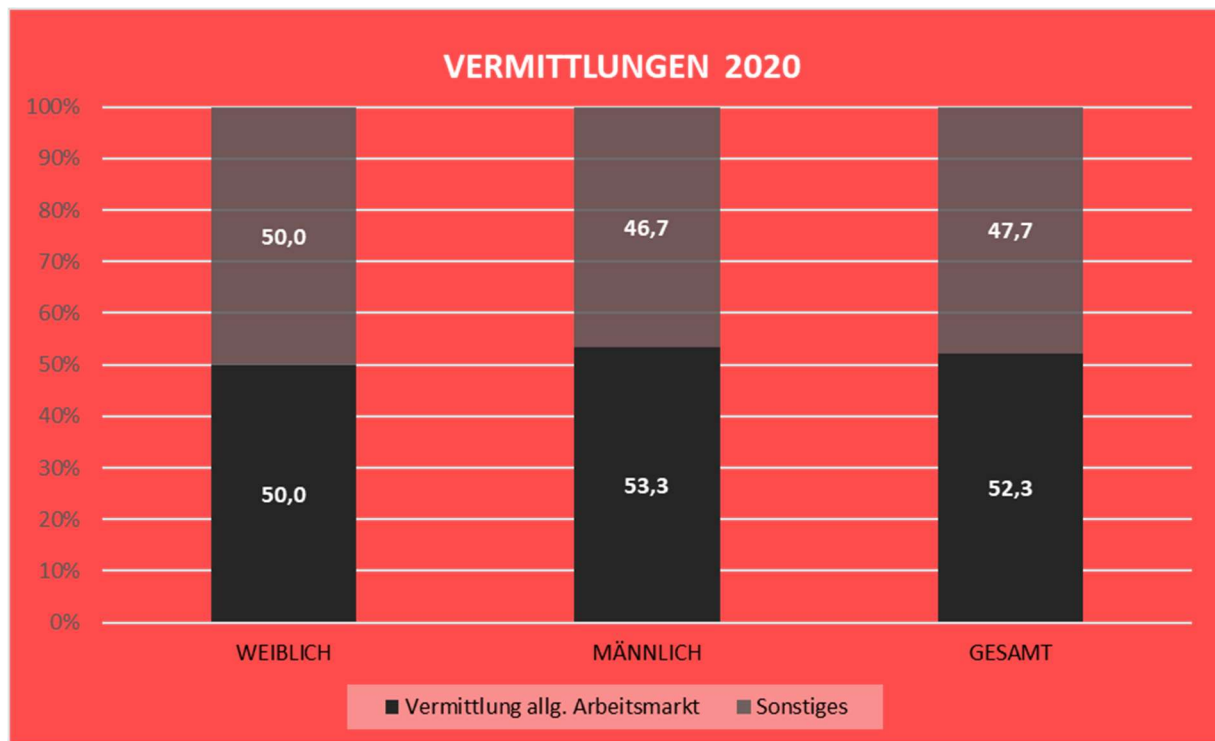


Abbildung 9: Vermittlungserfolge 2020 (prozentuell)

4.3. Nachhaltigkeit der Vermittlung

Seit Jänner 2020 wird die gesamte Dokumentation der Ausbildung elektronisch über die Datenbank Vivendi geführt. Damit wird sich in den kommenden Jahren die Datenqualität weiter verbessern, und es werden Daten und Auswertungen für die laufende Steuerung sowie evaluierende Rückschau (und ggfs. Weiterentwicklung) der Ausbildung abzuleiten sein.

Ein Aspekt der Wirkungsorientierung liegt in der Nachhaltigkeit der Vermittlung. Wir streben an, unsere Absolvent*innen durch entsprechende Vorbereitung und Begleitung nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dazu wurde in einem Konzeptentwicklungsprozess für das dafür zuständige Outplacement als Indikator die (aus dem AMS Bereich bekannte) Drei-Monats-Nachscha definiert. Der Status am Ende der Ausbildung wird dazu mit einer nach dem 90. Tag erhobenen Statusmeldung verglichen und daraus ein Index zur Nachhaltigkeit gebildet. Da diese Weiterentwicklung erst im Verlauf des Kalenderjahres 2020 etabliert wurde, liegen für den gegenständlichen Jahresbericht noch keine validen Daten vor. Eine Auswertung dieses Wirkungsaspekts ist für den nächsten Bericht zum Jahr 2021 geplant.

4.4. Sinkende Dropout Rate trotz herausfordernder Rahmenbedingungen

Die Dropout Rate war im Berichtszeitraum mit insgesamt 13,8 % (33 Personen) auf äußerst niedrigem Niveau und vergleichsweise geringer als in den Vorjahren. Die niedrige Dropout Quote trotz schwierigster Rahmenbedingungen im Ausbildungsjahr 2020 spiegelt natürlich auch die besonderen Anstrengungen des Ausbildungsteams in den Zeiten des ersten Lockdowns im Frühling 2020 wider, wo es (im Gegensatz z.B. zum Schulbereich) gelungen war, alle Ausbildungsverhältnisse zu halten und keine Lehrlinge zu „verlieren“⁵.

5. BEGLEITENDE DIENSTE

Gemäß dem Ausbildungskonzept wirken die fachlich-handwerkliche Ausbildung und die so genannten begleitenden Dienste (Fachpädagogik, Sozialarbeit Jugendliche, Outplacement und psychologische Beratung) bei der Zielerreichung ineinander.

Die Detailkonzepte der Bereiche Fachpädagogik, Sozialarbeit und Outplacement wurden 2018 bis 2020 einer Evaluierung und Weiterentwicklung unterzogen und entsprechend angepasst. Im Verlauf des Berichtsjahres wurden diese Änderungen allmählich implementiert und in den Ausbildungsalltag integriert. Gekoppelt mit der nun digitalen Dokumentation und Datenerfassung sind ab dem ersten vollständigen Umsetzungsjahr 2021 diesbezügliche Detailauswertungen zu erwarten und können vertiefenden Einblick in die Leistungs- und Wirkungszielerreichung der Ausbildung geben. Für 2020 liegen noch keine vollständigen Datensätze vor.

⁵ Anmerkungen Datenqualität und Vergleichsbasis: Die neue, im Verlauf des Jahres 2020 implementierte Datenerfassung soll es zukünftig erlauben, die nötige klare Abgrenzung in Bezug auf die Vermittlung von Absolvent*innen (im Sinne jener Lehrlinge, die im Verlauf des Berichtszeitraums zur Abschlussprüfung angetreten sind und diese erfolgreich bestanden haben) und Abgänger*innen (im Sinne der Anzahl aller Lehrlinge, die ihre Ausbildung im Berichtszeitraum beendet haben, unabhängig von einem erfolgreichen Abschluss) sowie den Vergleich mit Dropouts vorzunehmen. Die Gesamtzahl der Vermittlungen eines Kalenderjahres umfasst ja nicht nur Lehrlinge, die ihren Abschluss bereits gemacht haben, sondern kann auch Übertritte in eine betriebliche Lehre sowie Eintritte ins Berufsleben umfassen, die vor Abschluss erfolgen, beinhalten.

Diese Unterscheidung und die Darstellung beider Gruppen ist insofern nötig, als es wichtig ist, Lehrlinge, die vor Ausbildungsende in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden, nicht unkommentiert in die Gruppe der Abbrecher*innen (Austritt ohne Lehrabschluss) einzuordnen. In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass Jugendliche vor Ende der Ausbildung bereits eine fixe Stelle antreten können – sie werden dann beim Berufseinstieg unterstützt. Gleichzeitig wird dafür Sorge getragen, dass die Abschlussprüfung auch nach Ende der Ausbildung bei Wien Work noch abgelegt wird – z.B. indem die Anmeldung noch vor Vertragsende bei Wien Work erfolgt. Dies ist vor allem bei Teilqualifikant*innen oft zielführend, damit die Chance auf eine Übernahme genutzt werden kann. In seltenen Fällen erfolgt ein Übertritt in eine betriebliche Lehrstelle, was ebenfalls nicht unter Abbruch gewertet werden soll.

Davon wiederum abzugrenzen sind Abbrecher*innen (Drop Out) im Sinne von Lehrlingen, die ihre Lehre vorzeitig ohne Abschluss und ohne Übertrittsoption in den Arbeitsmarkt beendet haben.

Die psychologische Beratung wurde 2019 als zusätzliches, unterstützendes Angebot in der Ausbildung entwickelt, um auf die sich ändernde Zielgruppe (deutliche Zunahme von psychischen Erkrankungen) adäquat zu reagieren sowie dem damit steigenden Bedarf an psychosozialer Unterstützung bei den Lehrlingen gerecht zu werden.

5.1. Neues Angebot für Teilqualifikant*innen: Basiswissen und Kompetenzförderung in der Fachpädagogik

Eine Neustrukturierung erfuhre der fachpädagogische Unterricht für Lehrlinge in der Teilqualifizierung: Das Auffrischen basaler Lese- und Rechtschreibkenntnisse sowie des Stoffes der neunten Schulstufe wie auch sozialer und lebenspraktischer Kompetenzen erwies sich insbesondere für jene Lehrlinge als wichtiges Thema, die nicht berufsschulpflichtig sind. Ziel ist, dass diese einerseits dem Ausbildungsverlauf folgen und andererseits in einem späteren Bewerbungsprozess sowie im Berufsleben erfolgreich sein können.

Um für jene Lehrlinge, die auch in der Teilqualifizierung die Berufsschule besuchen, Einstieg und Fortschritt reibungslos zu ermöglichen, werden Pflichtschulstoff und Grundkenntnisse mit den Lehrlingen aufgefrischt bzw. dort, wo sie fehlen, nach Möglichkeit erarbeitet. Es wird dabei in der Unterrichtsgestaltung individuell auf die Vorkenntnisse und Bedürfnisse der Lehrlinge eingegangen.

In den Unterricht fließen auch Inhalte ein, die für die Jugendlichen bei der Bewältigung des Alltags als Lehrling und Dienstnehmer*in essentiell sind. Hierzu gehören politische Bildung ebenso wie individuelle Alltagskompetenzen im privaten Umfeld, die für die teilweise bereits im eigenen Haushalt lebenden jungen Menschen von großer Bedeutung sind.

5.2. Betriebliche Praxis als Erfolgsfaktor

Mit der konzeptionellen Neuausrichtung und dem überarbeiteten Detailkonzept Outplacement wurde eine Reihe von Neuerungen im Ausbildungsalltag vorgenommen (z.B. Begleitung durch das Outplacement ab Ausbildungsbeginn, anamnestisches Ergespräch mit jedem Lehrling innerhalb der ersten drei Ausbildungsmonate zur Standortbestimmung, Abschluss der Betreuung mit Ausbildungsende, etc.) und auch die Bedeutung der betrieblichen Praxis bzw. der Praktika in den Leistungszielen verankert.

Alle Lehrlinge absolvieren ab Beginn der Ausbildung sowohl interne (in den Geschäftsfeldern des Integrativen Betriebs) als auch externe Praktika (bei Partnerbetrieben). Die externen Praktika im Umfang von mindestens vier Wochen pro Ausbildungsjahr bzw. acht Wochen im Abschlussjahr dienen dazu, handwerkliche Praxis und Klarheit über die späteren Berufswünsche und -optionen zu erlangen. Im Verlauf des Ausbildungsjahres 2020 wurde mit der Implementierung dieser Schwerpunktsetzung begonnen. Dazu

wurde von den Outplacern*innen vor allem im dritten Quartal 2020 ein Schwerpunkt auf die Akquise neuer Praktikumsbetriebe gelegt. Eine Auswertung dieser Aktivitäten ist aufgrund der unterjährigen Implementierung und der damit für 2020 noch nicht validen Datenbasis erstmals für das Berichtsjahr 2021 geplant.

5.3. Sozialarbeiterische Begleitung sorgt für Stabilität

Die Sozialarbeit Jugendliche steht den Lehrlingen ausbildungsbegleitend für alle sozialen Anliegen zur Verfügung. Seit der konzeptionellen Überarbeitung 2019 wird mit jedem Lehrling innerhalb von 3 Monaten nach Eintritt ein sozialarbeiterisches Erstgespräch inklusive Sozialanamnese geführt.

Die Sozialarbeiter*innen arbeiten auch aufsuchend, das heißt, sie sind auch in den Ausbildungswerkstätten präsent und kommen dort mit den Lehrlingen ins Gespräch. Grundsätzlich findet die sozialarbeiterische Betreuung jedoch im Einzelsetting bei persönlichen (oder coronabedingt auch vermehrt telefonischen) Gesprächen statt.

Während des Lockdowns übernahm die Sozialarbeit die wichtige Aufgabe, alle Lehrlinge regelmäßig proaktiv im Homeoffice zu kontaktieren, um die soziale und gesundheitliche Situation zu verfolgen, Krisen rechtzeitig abfedern oder bei sich anbahnenden Problemen gegensteuern zu können.

Im Jahr 2020 haben die Sozialarbeiter*innen in der Ausbildung insgesamt 275 Einzelgesprächstermine mit Lehrlingen wahrgenommen. Insgesamt wurden 731 sozialarbeiterische Gespräche mit Lehrlingen geführt. Zusätzlich stellten die Kolleg*innen durch 2102 telefonische Gesprächskontakte die soziale Betreuung der Lehrlinge zu Lockdownzeiten und im Distance Learning sicher – ein wichtiger Faktor für die erfolgreiche Fortführung der Ausbildung in Krisenzeiten.

5.4. Ergänzende psychologische Beratung als wichtiger Erfolgsfaktor

Die psychologische Beratung wurde im Herbst 2019 als konzeptionelle Ergänzung im Hinblick auf die veränderten Bedarfe der Zielgruppe implementiert. Seither steht sie nach interner Zuweisung durch die Sozialarbeit Jugendliche unterstützend für eine Betreuung von Lehrlingen mit psychosozialen Beeinträchtigungen zur Verfügung. Durch die Behandlung soll die Arbeits- und Ausbildungsfähigkeit erhalten werden. Gleichzeitig kann auf diese Weise auch Stabilität der Lehrlinge geschaffen werden, wenn etwa auf nötige extramurale psychosoziale Unterstützungsangebote lange Wartezeiten bestehen.

Im Jahr 2020 (im ersten vollen Kalenderjahr der Implementierung) wurden insgesamt 61 Lehrlinge durch die psychologische Beratung betreut. Das ist gut ein Viertel aller 2020 bei Wien Work in Ausbildung befindlichen Lehrlinge – was das Ausmaß des in den letzten Jahren steigenden Bedarfes und die Bedeutung dieses Angebots unterstreicht.

Insgesamt 421 persönliche Beratungstermine wurde für diese 61 Lehrlinge durchgeführt.

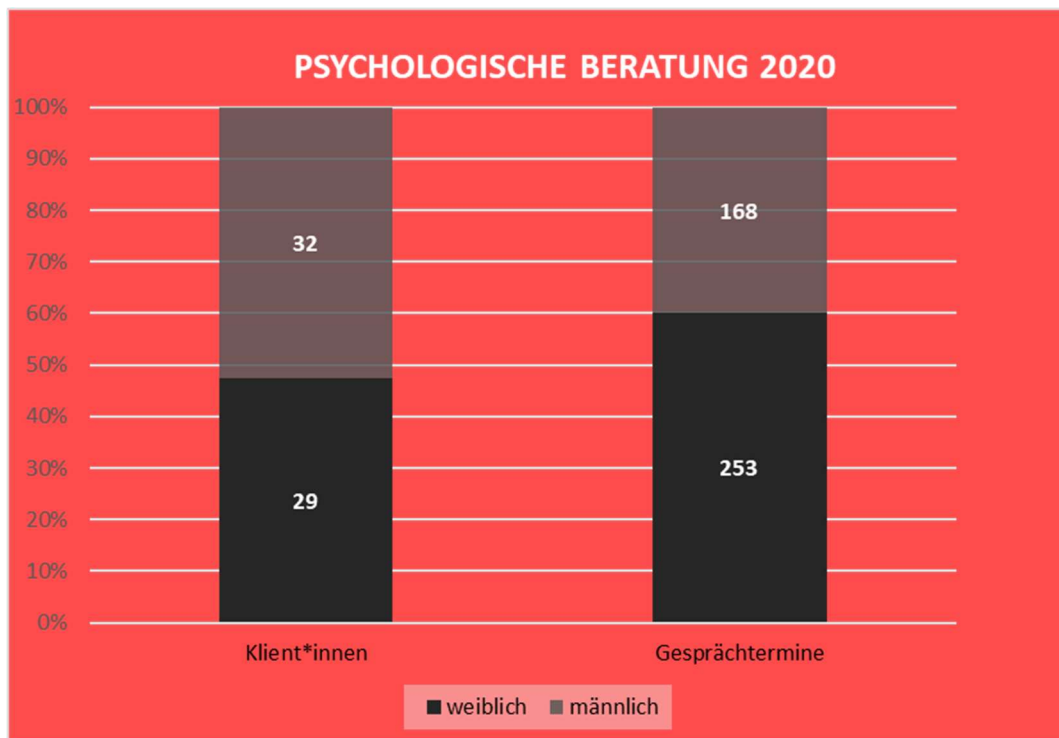


Abbildung 10: Klient*innen und Gesprächstermine psychologische Beratung 2020 (absolut)

Wie die Abbildung verdeutlicht, waren etwas weniger als die Hälfte der betreuten Lehrlinge weiblich. Insgesamt fielen jedoch 60 % aller Termine der psychologischen Beratung (im Einzelsetting) auf weibliche Lehrlinge. Dies ist darauf zurückzuführen, dass das Stundenausmaß für die Beratung je nach konkreter Bedarfslage individuell vereinbart wird und laut Konzept bis zu zehn Einheiten betragen kann. Im Jahr 2020 war daher das individuelle Betreuungsausmaß für weibliche Lehrlinge bedarfsbedingt vergleichsweise umfangreicher als jenes für Burschen. Insgesamt 80 % der betreuten Lehrlinge waren jünger als 21 Jahr (49 Personen).

6. HIGHLIGHTS, NEUERUNGEN UND ÄNDERUNGEN

Im vergangenen Jahr hat die Pandemie uns bei einigen, seit Jahren zur bewährten Routine im Ausbildungsjahr gehörenden Aktivitäten und Veranstaltungen einen sprichwörtlichen Strich durch die Rechnung gemacht: Die Sommerwoche musste ebenso abgesagt werden wie das Auslandspraktikum in Karben, Deutschland, im Rahmen von Erasmus+.

Unser Einstiegstag im September fand in neuem, kleinerem Rahmen statt und die Workshops im Rahmen der Lehrlingsweiterbildung wurden im Jahresverlauf wiederholt verschoben, methodisch adaptiert oder mussten leider überhaupt abgesagt werden.

Dennoch ist es dem Team gelungen, viele Routinen flexibel auf die neue Situation auszurichten, wichtige Weiterentwicklungen in der Ausbildung zu implementieren sowie einige wirklich außergewöhnliche Highlights für die Lehrlinge zu organisieren.

6.1. Lehrlingssport in Pandemiezeiten

Als bewährte und wichtige Routine erweist sich im Ausbildungsalltag etwa das Sportangebot für Lehrlinge. Dieses wurde 2020 gänzlich neugestaltet und wird seither intern von einem als Sporttrainer ausgebildeten Mitarbeiter verantwortet. Während des Lockdowns im Frühling wurden individuelle sportliche und aktivierende Angebote in den Abteilungen virtuell erprobt.

Nach dem ersten Lockdown wurde das wöchentliche Gruppenangebot an die neuen Vorgaben angepasst (nur im Freien, kleine Gruppen, keine Kontaktsportarten) und unmittelbar wiederaufgenommen, da sich zeigte, wie wichtig Bewegung und Sport den Lehrlingen sind. Bis zum Lockdown im Herbst konnte damit dieses Angebot trotz widriger Rahmenbedingungen (fast) wie gewohnt aufrechterhalten werden und sicherte den teilnehmenden Lehrlingen ein wichtiges Stück Alltag.

6.2. Aktionstag Gesundheit mit Skistar Elisabeth „Lizz“ Görgl

Ein besonderes Highlight im Berichtszeitraum war der Aktionstag Bewegung und Ernährung am 14.10. 2020 mit Ex-Skistar Lizz Görgl, an dem wir auch die Pilotausbildung zum „Wien Work – Work Out Peer“ vorstellten und die ersten Peers von Lizz Görgl persönlich trainiert wurden. Ziel der Peer Ausbildung ist es, die wichtigen Themen Lebensstilprävention und Erhalt der Arbeitsfähigkeit über einen Zugang zu gesunder Ernährung, Ausgleichssport und Bewegung bei den Lehrlingen zu verankern. Die Peers sollen flankierend zu den übrigen Maßnahmen (Workshops, wöchentliches Sportangebot, etc.) die Jugendlichen nachhaltig für einen aktiven und gesunden Lebensstil begeistern und sie ermutigen, durch einen aktiven und gesundheitsbewussten Lebensstil auch ihre Ausbildungs- und Arbeitsfähigkeit zu stärken, damit sie im Berufsleben reüssieren können.

Unterstützt durch Sponsoring der Österreichischen Lotterien konnte dieser sportliche Tag mit der prominenten Trainerin coronagerecht durchgeführt werden. Die ehemalige Skirennläuferin hatte einen besonders guten Draht zu unseren Lehrlingen und konnte die ersten 15 angehenden Peers zu sportlichen Höchstleistungen motivieren. Mit Unterstützung der Firma Ströck wurde passend zum Thema noch eine gesunde Jause für alle Lehrlinge und Mitarbeiter*innen im Werk angeboten.

6.3. Digitalisierungsschwerpunkt

Die bereits in den Vorjahren angestoßene Weiterentwicklung in der Vermittlung digitaler Kompetenzen erhielt durch die Corona-Krise zusätzlichen Antrieb. Wie so häufig war damit die Pandemie nicht allein ausschlaggebend für diesen Entwicklungsschub in Sachen Digitalisierung, hat aber doch als wichtiger Katalysator gewirkt, indem einerseits nötige Hard- und Software rascher als ursprünglich geplant angeschafft wurde und etwaige Vorbehalte hinsichtlich virtueller oder dislozierter Kommunikation und Betreuung bzw. Beratung in der Krise keinen Platz hatten. Ins sprichwörtliche kalte Wasser geworfen blieb wenig Zeit für Skepsis – in der rückblickenden Evaluierung stellte sich heraus, dass digitale Kommunikation eine wertvolle Ergänzung und Bereicherung war und viele Elemente davon auch nach Pandemiezeiten für mehr Effizienz bei gleichbleibender Qualität beibehalten werden können.

Denn sowohl die Situation im Frühjahr wie auch die Lockdowns im Herbst 2020 haben deutlich gemacht, wie wichtig entsprechende digitale Kompetenzen in der Ausbildung sind: Nicht nur das Kontakthalten mit den Auszubildenden sowie der Betreuungspersonen untereinander, sondern auch die Durchführung von (Fern-)Unterricht wurden durch den Einsatz neuer Medien erleichtert bzw. überhaupt erst ermöglicht. Es wurden in dieser Zeit umfangreiche Kompetenzen bei Wien Work aufgebaut und Erfahrungswerte gewonnen, wie auch und gerade für unsere Zielgruppe Digitalisierung nutzbar ist.

So boten beispielsweise Lern-Apps für die Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung Möglichkeit zur Kontrolle und Feedback durch die Ausbilder*innen. Unterschiedliche Lernplattformen, wie sie z.T. auch in den Berufsschulen in Verwendung sind, boten zusätzliche Möglichkeiten, den Unterricht zu gestalten.

Die Lehrlinge, die als „digital natives“ mit vielen der Grundfunktionen bereits vertraut sind, konnten in ihrer Lebenswelt abgeholt werden, womit ein weiterer motivierender Faktor eingeführt wurde.

Eventuell zusätzliche notwendige Anwender*innenkenntnisse wurden den Jugendlichen von den Fachpädagog*innen vermittelt. Dies ermöglichte gleichzeitig ein Auffrischen oder Festigen basaler EDV Kenntnisse.

In der ÖGS-Unterstützung sind digitale Medien darüber hinaus eine Möglichkeit, Barrierefreiheit in der Kommunikation zu schaffen (z.B. Videotelefonie, Videodolmetschung).

6.4. Schnittstellenmanagement und Vernetzung

Die Vernetzung mit Systempartner*innen und Stakeholder*innen stellt eine wichtige Voraussetzung für die optimale und punktgenaue Auslastung der Ausbildung über den gesamten Projektzeitraum dar. Der permanente Austausch und die Versorgung der Stakeholder*innen mit aktueller Information hinsichtlich Entwicklungen in der Ausbildung (freie Lehrstellen, neue Lehrberufe) ermöglicht eine treffsichere Zuweisung von Bewerber*innen bereits im Vorfeld.

Hier wurde im Jahr 2020 der bereits bestehende Kontakt aufgrund der Corona-Pandemie über weite Strecken in den virtuellen Raum verlagert: Abstimmungen und Beratungsgespräche fanden weitgehend telefonisch bzw. via Videokonferenzen statt. Der Bogen der Teilnehmenden spannte sich hierbei von Ausbildungsfit-Maßnahmen über das Jugendcoaching, Integrationsprojekte, Autistenhilfe, Elternnetzwerk der Integration Wien, WITAF und Equalizent bis hin zu Beratungslehrer*innen an Pflichtschulen.

Der bereits bestehende, sehr gute persönliche Kontakt zum AMS Jugendliche Wien und dem FSW konnte im Jahr 2020 telefonisch bzw. per Videokonferenz erfolgreich weitergepflegt werden und war insbesondere für die Umsetzung von Sicherheitsmaßnahmen im Rahmen der Corona-Pandemie von Bedeutung.

Die Erreichung von Multiplikator*innen über Berufsinformationsmessen fand im Jahr 2020 ebenfalls virtuell statt; so wurden beispielsweise bei der Jugend- und Berufsinformesse Römerland Carnuntum im September 2020 Lehrer*innen und Schüler*innen mehrerer Schulklassen live zu einem Informationsvormittag per Videokonferenz zugeschaltet.

Ein Gastvortrag an der PH Wien im Fachbereich Berufsorientierung für Lehrer*innen der Sekundarstufe konnte im Oktober ebenfalls erfolgreich via Videokonferenz gehalten werden. Der bereits zur Tradition gewordene jährlich stattfindende „Direktor*innentag“, eine Abstimmung mit allen Leiter*innen der Berufsschulen sowie Vertreter*innen der Bildungsdirektion, fand im Oktober in der Form eines „virtuellen Vernetzungs-Picknicks“ als Zoom Konferenz statt. Auch die Teilnahme an den Trägernetzwerktreffen der Koordinierungsstelle verlagerte sich in den virtuellen Raum.

6.5. Lebenslanges Lernen für alle – Lehrlingsweiterbildung

Gemäß der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung sollen nicht nur (Berufs-) Ausbildung und berufliche Teilhabe für Menschen mit Behinderung selbstverständlich zugänglich sein, sondern muss auch der Aspekt des lebenslangen Lernens weiter in den Mittelpunkt rücken. Die Wien Work Ausbildung verfolgt daher den inklusiven Ansatz, nicht nur die für den späteren Arbeitsmarkterfolg so wichtige fachliche Grundqualifikation anzubieten, sondern den Lehrlingen Weiterbildung – wie für alle Mitarbeiter*innen – zu ermöglichen.

Jedes Jahr wird daher ein Weiterbildungskatalog für Lehrlinge bei Wien Work erstellt, der ergänzend zur Berufsausbildung Schwerpunkte in der persönlichen und fachlichen Weiterbildung setzt. Die an die Zielgruppe inhaltlich wie methodisch angepassten Workshop-Formate setzen dazu u.a. auf Digitalisierung und Gamification. Zudem werden vertiefende fachliche Angebote gesetzt (z.B. Fleischereikurs für die Gastronomielehrlinge) oder wichtige Zusatzqualifikationen für den späteren Berufseinstieg angeboten (z.B. Staplerschein).

Für das Jahr 2020 standen in der ursprünglichen Konzeption in Summe elf Weiterbildungsangebote für die Lehrlinge zur Verfügung. Der Lockdown aufgrund der Corona Krise bedingte allerdings die Absage einiger Veranstaltungen aus dem Weiterbildungskatalog.

Zu Beginn des Jahres konnten noch vor dem ersten Lockdown die Workshops zu den Themen Lebensstilprävention (50 Teilnehmer*innen) und Diversität/Mobbing (25 Teilnehmer*innen) unter Einhaltung der vorgeschriebenen Sicherheitsmaßnahmen durchgeführt werden.

7. AUSBLICK

Auch das kommende Jahr 2021 wird maßgeblich durch die von der Regierung gesetzten Maßnahmen zur Corona-Krise beeinflusst sein.

Alles in allem blicken wir zuversichtlich in das neue Ausbildungsjahr und streben an, alle konzeptionell vorgesehenen Komponenten plangemäß zu realisieren.

Gleichzeitig gilt es, weiterhin entsprechende Sicherheitsmaßnahmen umzusetzen und in einem eingeschränkten Betrieb die Ausbildung gemäß den aktuellen Vorgaben zu ermöglichen. Das Spannungsfeld zwischen dem Wunsch nach Normalität und der Rücksichtnahme auf die außergewöhnlichen Umstände unserer Zeit wird uns weiter begleiten, z.B. wenn es um die Vermittlung in den Arbeitsmarkt oder die Abhaltung geschätzter Routinen wie etwa der Sommerwoche, geht.

Der traditionelle Tag der offenen Tür am letzten Donnerstag im Jänner wurde bereits konzeptionell der aktuellen Lage angepasst. Das aktualisierte Berufsbild im Lehrberuf Hochbau (ehemals Maurer*in) wird selbstverständlich auch in unserer Ausbildung Einzug halten, da der Eintritt in ein Lehrverhältnis im Lehrberuf Mauer*in ist nur mehr bis 31. Dezember 2022 möglich ist.

Die bereits initiierte verstärkte Digitalisierung wird im kommenden Ausbildungsjahr weiterhin einen Schwerpunkt darstellen.

Die inhaltlich neuen bzw. adaptierten Schwerpunktsetzungen werden 2021 vollumfänglich implementiert und sollen – dank der digitalisierten Dokumentation in der Datenbank Vivendi – voraussichtlich bereits in den nächsten Jahresbericht für 2021 einfließen.