

ÜBA-Workshops „Vermittlung in Zeiten von Corona“ 11. +19.11. 2020 Ergebnisübersicht und Kurzzusammenfassungen

Die wesentlichen Inhalte und Erkenntnisse der Online-ÜBA-Workshops und den parallel abgehaltenen Kleingruppen sind in der **Ergebnisübersicht** festgehalten

Dabei wurde versucht,

- die allgemeine und aktuelle Situation zu den Themenfeldern zu beschreiben,
- einzelne bestehende Praktiken bei Trägern herauszuheben, um das gegenseitige Lernen zu ermöglichen und
- grundsätzliche und Herausforderungen, die sich im Laufe der Diskussion ergeben haben nachzuzeichnen.

Die Ergebnisübersicht ermöglicht einen schnellen Überblick über die Ergebnisse beider Termine.

Die **Kurzzusammenfassungen** beider Termine zeichnen kein vollständiges Bild zur „Vermittlung in Zeiten von Corona“, liefern aber punktuell bestehende Praktiken und Hinweise auf mögliche Herausforderungen.

In der **Dokumentation** können ausführlichere Infos zu den beiden Terminen nachgelesen werden. Es findet sich im Anschluss an die Kurzzusammenfassungen. Zu Beginn jeder Kleingruppendiskussion wurden jeweils die prägnantesten Informationen kurz, entlang der Fragestellungen zusammengefasst. Konkrete Aussagen finden sich im Anschluss. Zu beachten ist der Zeitpunkt der Workshops kurz nach Beginn des zweiten Lockdowns im November. So wurde zum einen auf die damals aktuelle schwierige Situation hingewiesen, aber auch die teilweise recht guten Vermittlungen im September des Jahres thematisiert.

ÜBA-Workshops „Vermittlung in Zeiten von Corona“ 11. +19.11. 2020

Ergebnisübersicht

Akquise

Stand	Praxisbeispiele	Herausforderungen
<p>Verfahren bei Großbetrieben sind eher formeller und bei Kleinbetrieben eher informeller Natur.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unterstützend sind Förderungen für Betriebe - Enge Kooperationen mit Betrieben bei neuen Lehrberufen notwendig 	<p>Akquise über</p> <ul style="list-style-type: none"> - Weiterbildungsangebote für erwachsene Beschäftigte (Firmenkontaktdaten) - Lehrstellenportale - Businessportale, - willhaben.at und - Innungen der WKW 	<ul style="list-style-type: none"> - Feststellungsverfahren bei WKW dauert tlw. sehr lange, Beantragung wird als sehr aufwendig erlebt. - Beschleunigte/vorgezogene Verfahren für Betriebe die ÜBA Lehrlinge aufnehmen wollen.

Bewerbung

Stand	Praxisbeispiele	Herausforderungen
<ul style="list-style-type: none"> - Alle Personen können ein Eigeninserat im e-AMS schalten: Lebensläufe werden automatisch im eJob-room veröffentlicht und von Unternehmen genutzt! 	<ul style="list-style-type: none"> - Zentrale Speicherung der Unterlagen in einer Cloud - Zugriff für alle Betreuende und Jugendliche. - TN_innen werden monatlich aufgefordert BW-Unterlagen in moodle zu aktualisieren. - Erstellung + Schulung von BW-Videos: bewido.at 	<ul style="list-style-type: none"> - Formulieren der eigenen Stärken + Fähigkeiten - Digitale Basisqualifikationen (z.B. Passwortmanagement) - Online-Bewerbungen - Medienkompetenz - Fehlende Ausstattung: waff, www.pcsfueralle.at

Vermittlung, Praktika und Nachbetreuung

Stand	Praxisbeispiele
<ul style="list-style-type: none"> - Informationen über Förderungen werden weitergegeben - Enger Austausch zw. Träger, SFU und WKW Lehrbetriebsakquise - Bei Problemen kommen Jgdl. eher auf den Träger zu, als auf das Lehrlingscoaching 	<ul style="list-style-type: none"> - ÜBV/TQU enge Praktikabegleitung durch BAS. - Lange Praktika für nachhaltige Vermittlung von TQU am 1 AM förderlich - Ein Träger prämiert Vermittlungen durch Fachtrainer_innen - Träger + Betrieb in engem Austausch

Herausforderungen

<ul style="list-style-type: none"> - Mobilität der Jug. bei Praktika im Wiener Umland (Konzepte für letzte Meter zum Betrieb) - Ähnlich intensive Begleitung während und nach der Vermittlung von Jugendlichen bei ÜBN wie bei ÜBV, TQU sicherstellen. - Frühe Einbindung BAS SMS vor Unterzeichnung des Dienstvertrags, Fristeneinhaltung! - Anbindung des Lehrlingscoachings bei Vermittlung aus ÜBN auf eine betriebliche Lehrstelle. Ab der nächsten Förderperiode des Lehrbetriebscoachings ist eine verpflichtende Kontaktaufnahme zwischen Jugendlichen und Lehrbetriebscoaching vorgesehen
--

Ausführliche Beschreibungen der angeführten Stichworte sind in den Zusammenfassungen oder der Dokumentation der Workshops nachzulesen.

Die Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung wird beauftragt und finanziert durch:

Kurzzusammenfassung: Akquise von Praktika- und Lehrbetrieben

Akquise von Betrieben mit und ohne Lehrberechtigung

- aktuell schwierig: KZF, Maschinenbau, Metallverarbeitung. Der Zugang von betriebsfremden Personen ist stark eingeschränkt Gastronomie und Tourismus in Wien (überregional geht es etwas besser), Handel (Textil), Logistik, Büro.
- weniger schwierig: Bau und Baunebengewerke, Handel (Lebensmittel), PKA. Friseur_innen vor dem Lockdown (hier wirkt der Lehrlingsbonus auch stark).
- neue Berufe: Betriebsdienstleistungen und E-Commerce aufgrund der geringen Anzahl von Lehrbetrieben nicht einfach. E-Commerce läuft Corona bedingt aktuell etwas besser. Gut funktionieren engere Kooperationen mit Großbetrieben (Hervis), v.a. im E-Commerce.

Verfahren bei Großbetrieben sind eher formeller und bei Kleinbetrieben eher informeller Natur.

Sehr unterstützend sind die Förderungen, besonders für Kleinbetriebe.

Bestehende Praktiken

Akquise von Betrieben mit und ohne Lehrberechtigung, über:

- Weiterbildungsangebote des Trägers für erwachsene Beschäftigte (Firmenkontaktdaten) und über Mundpropaganda
- Bestehender Firmenpool
- Lehrstellenportale (karriere.at, joooble, AMS etc.) – und
- Businessportale (xing, linked in, etc.),
- Kleinbetriebe auch über willhaben.at und die Innungen der WKW.

Herausforderungen

ÜBAs geben Informationen und Kontaktinformationen der WKW wie man Lehrbetrieb wird weiter. Die JASS unterstützt bei der Antragstellung.

- Feststellungsverfahren dauert tlw. sehr lange (länger als Praktika dauern), die Beantragung wird von Betrieben, v.a. Kleinbetrieben als sehr aufwändig erlebt.
- Unterstützung sowie beschleunigte/vorgezogene Feststellungsverfahren bei Betrieben, die ÜBA Lehrlinge aufnehmen wollen, wären aus Sicht der Träger hilfreich.

Annahme der Praktika durch die Jugendlichen

- Jugendliche gingen nach dem ersten Lockdown sehr gerne ins Praktikum. Vereinzelt Sorge, Familienangehörige durch Infektionen bei Praktika zu gefährden.
- Grundsätzlich werden bei Betrieben die Hygiene- und Sicherheitsbestimmungen eingehalten, nur bei Handwerksbetrieben scheinen die Bestimmungen weniger penibel eingehalten zu werden.

Aus Angst vor Verlust des Praktikums, richten Jugendliche ihr Verhalten an die betriebliche Praxis an.

- Letzte Meter zum Betrieb im Wiener Umland ohne ausreichende Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel sind tlw. schwierig für Jugendliche.

Herausforderung

- Betriebe bei der Einhaltung der Hygiene- und Sicherheitsbestimmungen unterstützen, enge Betreuung von Jugendlichen und Betrieben.
- Letzte Meter zum Betrieb im Wiener Umland genauer in den Blick nehmen und ggf. Hilfsmittel (Mitfahrgelegenheiten, Fahrgemeinschaften, Fahrrad) organisieren/fördern.

Sensibilisierung der Betriebe und Betreuung für unterschiedliche ZG

Je nach Träger und Branche gibt es unterschiedliche Herangehensweisen:

- Im Handel werden Betriebe seltener darüber informiert, aus welcher Ausbildungsform Lehrlinge kommen. Begleitung findet statt und wird von Betrieben unterstützend empfunden.
- Supervisionen und Gespräche nach und während des Praktikums zwischen Lehrling und ÜBA-Träger.
- Die Begleitung der Jugendlichen durch die Träger (ÜBA, BAS) wird von den Betrieben als unterstützend erlebt.

Bestehende Praktiken

- Jugendliche aus ÜBV und TQU und Jugendliche der JASS sowie die Betriebe werden früh und eng bei Praktika begleitet. Über Förderungen für die Zielgruppe werden Betriebe informiert. Die Begleitung wird als sehr unterstützend und förderlich sowohl für Jugendliche als auch Betriebe beschrieben
- Anschluss an das NEBA-System, bspw. an Jobcoaching, zur weiteren Unterstützung der Lehrlinge im Betrieb. Wenn zum Beispiel eine Begleitung des Praktikums notwendig ist. Hier müsste der Bedarf allerdings noch genau erhoben werden.

Herausforderung

- Ähnlich intensive Begleitung von Jugendlichen bei ÜBN wie bei ÜBV, TQU sicherzustellen.
- Einschränkungen bei der Aufnahme von externen Personen in Betrieben während der Lockdowns.

Kurzzusammenfassung: Bewerbungstraining und Bewerbung

Bewerbungstraining und -unterlagen

Dort wo möglich, wird auf bereits erarbeitete Unterlagen zurückgegriffen und diese aktualisiert, Neue wo nötig erstellt. In der ÜBA werden diese mit Fachtrainer_innen und/oder Betriebskontakter_innen, und/oder Sozialarbeiter_innen erstellt. Bewerbungsunterlagen und Lebensläufe werden bei einigen Trägern in Präsenz erstellt, vor allem bei ÜBV und TQU. Die Erstellung bzw. Aktualisierung von Bewerbungsunterlagen ist ohne Präsenz erschwert. Jugendliche müssen regelmäßig daran erinnert werden ihre Bewerbungsunterlagen aktuell zu halten.

Das VKA Team weist darauf hin, dass im e-AMS alle Personen ein Inserat schalten und für die Selbstrepräsentation nutzen können. Das Eigeninserat und der Lebenslauf werden automatisch im eJob-Room veröffentlicht. Unternehmen nutzen bei der Lehrlingssuche diese Inserate stark. Allen Jugendlichen wird empfohlen das Inserat zur Selbstrepräsentation zu nutzen.

Bestehende Praktiken

- Ein Träger speichert alle Unterlagen zentral in einer Cloud auf die die Betreuer_innen Zugriff haben, so dass die Unterlagen von allen im Blick und leichter aktuell zu halten sind.
- Ein Träger fordert die Jugendlichen dazu auf, immer am Ende des Monats die Bewerbungsunterlagen zu aktualisieren und um neu erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse zu ergänzen. Das erfolgt über Aufgabenstellungen in der Lernplattform moodle. Hier werden auch links zum Thema (offene Stellen, Aufnahmetests, etc.) zur Verfügung gestellt.
- Von BBEs werden eigene Workshops zum Umgang und zur Aktualisierung von eAMS und AMS JobAPP angeboten.

Herausforderungen

- Drei Monate vor dem LAP Termin informiert die Vermittlung Kursabsolvent_innen (VKA) über die aktuelle Lage am Arbeitsmarkt und über die e-AMS Tools. Ein Großteil der Lehrlinge verfügt jedoch nicht über entsprechende digitale Basisqualifikationen, um die Tools anzuwenden. Hier besteht dringend Aufholbedarf. Lebensläufe sind deutlich besser geworden, haben aber noch immer Mängel. → Mit den Kids erarbeiten wie Onlineplattformen und -bewerbungen funktionieren, so dass sie das selbständig können.
- Bewerbungsunterlagen unter den Hygienebestimmungen in Präsenz zu erstellen und aktuell zu halten.

Strategien und Methoden bei Bewerbungen

Das Bewerbungsverfahren bei großen Betrieben ist stärker auf online Bewerbungen, teilweise auch ausschließlich auf Bewerbungsverfahren über eigene online Plattformen, ausgerichtet. Videobewerbungsverfahren werden laut AMS immer stärker verlangt, laut Träger spielen sie nur vereinzelt eine größere Rolle. Leiharbeitsfirmen, Thalia, IKEA wurden hier genannt. Im Handel allgemein noch kein großes Thema. Vorstellungsgespräche werden aber online über Videotelefonie geführt. Im Handwerk wird das online Recruiting nicht stark genutzt.

Bei Kleinbetrieben kann Bewerbung durch vorab persönlicher Kontakt oder Schnuppertag vereinfacht werden, Die Inhalte der nötigen Bewerbungsbegleitung können sich also im Vergleich zwischen kleinen familiären Betrieben und Großkonzernen wesentlich unterscheiden. Und auch die Problematik, dass regelmäßig Passwörter vergessen werden (selbst das Passwort im eAMS), wird von allen angesprochen.

Bestehende Praktiken

- Passwortmanagement: ein Träger fordert die Teilnehmer_innen aktiv auf alle Passwörter am Handy über Notizen oder im Browser zu speichern (die Koordinationsstelle hat zum Thema ein Infoblatt erstellt)
- Für die Erstellung und Schulung von Bewerbungsvideos werden Anleitungen hierzu auf YouTube Videos und auch www.bewido.at genutzt.
- Das AMS weist daraufhin, dass alle Jugendlichen, die sich in einer ÜBA-Ausbildung (ÜBN, ÜBV, TQU) befinden, eine technische Ausstattung erhalten, wenn dies nötig ist. Wird vom WAFF zur Verfügung gestellt. Diese Ausstattung steht den Jugendlichen dann auch die gesamte Ausbildungszeit zur Verfügung.
- Über <https://www.pcsfueralle.at> besteht die Möglichkeit PCs/ Laptops zu erhalten. Dort werden gespendete Geräte aufbereitet und zur Verfügung gestellt.

Herausforderungen

- große Herausforderung für Jugendliche die eigenen Stärken, Kompetenzen und Fähigkeiten zu erkennen und zu formulieren. Dafür bedarf es regelmäßiger Bewerbungstrainings.
- unterschiedlichen Bewerbungsverfahren (Plattformen, Video, online Vorstellungsgespräche, etc.) und Kanäle stellen eine noch höhere Schwelle dar. Jugendliche müssen viel mehr Medienkompetenz aufbauen. Vor allem Online-Bewerbungen werden als sehr hochschwellig angesehen und sind meist ohne Unterstützung nicht möglich (zum einen aufgrund fehlender technischer Infrastruktur und Medienkompetenzen bei den Jugendlichen, zum anderen aufgrund nötiger Begleitung bei der Erstellung der Unterlagen).
- Viele Jugendliche verfügen noch immer über keine bzw. unzureichende technische Ausstattung verfügen und die Erstellung der Videos eine hohe

Anforderung darstellt (in der Regel muss alles in einem Take perfekt aufgenommen werden, ein Zusammenschritt kleinerer Passagen ist nicht möglich).

- Für Jugendliche aus der ÜBV und TQU müssen mehr Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Kurzzusammenfassung: Vermittlung und Nachbetreuung

Vermittlung

Die Organisation und auch die Vermittlungen selbst funktionierte in bestimmten Bereichen auch unter den Covid-19 Beschränkungen gut. Die bestehenden AMS Förderungen bei den Vermittlungen unterstützend (dies sind sie aber auch unter nicht COVID-19 Bedingungen).

- In den Bereichen Gesundheit, Medien und Handel (Lebensmittel, s. WS 2, Kapsch (BOG Elektrotechnik/Elektronik)) konnten Jugendliche weiterhin gut vermittelt werden.
- Die Vermittlungen in Büroberufen, Floristik liefen weniger gut.

Insgesamt ist die Betreuung von ÜBV1 und TQU von Lehrlingen im Übergang sehr intensiv, da die Lehrlinge und auch die Betriebe gut vorbereitet werden müssen.

Bestehende Praktiken

- Die BAS stellt fest, dass bei TQU frühe und lange Praktika in Betrieben am ersten Arbeitsmarkt nachweislich für die nachhaltige Vermittlung sehr förderlich sind. Diese Zeiten wurden aber nicht spezifiziert.
- Es gibt einen engen Austausch zwischen Betrieb und Träger im Vorhinein. Bei Vermittlung von ÜBV und TQU Lehrlingen ist zudem die Aufklärung der Betriebe über mögliche Förderungen und Unterstützungsangebote von Vorteil. Die BAS AMS kann hierbei unterstützen.
- Ebenso gibt es enge Zusammenarbeit mit dem AMS für Jugendliche, dem AMS SFU und der Wirtschaftskammer.
- Ein Träger prämiert Vermittlungen auf Lehrstellen durch Fachtrainer_innen.

Herausforderungen

- Praktika im Bereich Bau und Handwerk schwieriger zu absolvieren, aufgrund Personenbegrenzung (Covid 19 Regelung) bspw. auf Baustellen/Firmenautos
- Auch die Betreuung und Kontaktaufnahme vor Ort zu ÜBV1 und TQU2 Lehrlingen in Praktika in diesen Branchen erweist sich als schwierig.
- Schnittstelle BAS SMS (Lehrlinge am ersten Arbeitsmarkt) und BAS AMS/BBE: Die Einhaltung der Fristen (Förderanträge etc.) verlangt, dass die BAS SMS frühzeitig, noch vor der Unterzeichnung des Dienstvertrags, kontaktiert wird. Hier ist möglicherweise ein bilateraler regelmäßiger Austausch sinnvoll.
- enge Abstimmung von BAS AMS, BAS SMS, Outplacement und AASS

Nachbetreuung:

Träger und vor allem die Betriebskontakter_innen sind in einem engen Austausch mit den Betrieben. Sowohl der Betrieb als auch die vermittelten Lehrlinge treten mit dem Träger in Kontakt, sofern es zu Problemen kommt.

Das Lehrlingscoaching bietet eine Begleitung bis zum Ende der Lehrzeit, im Falle eines Lehrabbruchs bis zu einem halben Jahr, an. Nach der LAP kann außerdem ein Nachbetreuungstermin innerhalb von drei Monaten in Anspruch genommen werden. JAW WTB informiert, dass es eher bei ÜBN2 Lehrlingen zu einer Kontaktaufnahme mit dem Lehrlingscoaching kommt. Kapsch gibt standardmäßig bei Vermittlungen die Informationen zum Lehrlingscoaching/Lehrbetriebscoaching an Betriebe und Lehrlinge weiter.

Herausforderungen

Die Träger haben vor allem bei Lehrlingen der ÜBN1/2 Schwierigkeiten, den Kontakt zu halten. Die Nachbetreuung ist für diese Gruppe freiwillig und die ÜBAs haben keinen entsprechenden verbindlichen Auftrag. Auch bei Lehrlingen, die eine Lehre frühzeitig beenden oder wechseln, ist eine Kontaktaufnahme schwierig.

Eine stärkere Anbindung des Lehrlingscoachings an die ÜBA beim Übergang in eine betriebliche Lehrstelle, → ab der nächsten Förderperiode des Lehrbetriebscoachings ist eine verpflichtende Kontaktaufnahme zwischen Jugendlichen und Lehrbetriebscoaching vorgesehen ähnlich wie die Anbindung der BAS bei Jugendlichen mit Behinderung, wäre zu forcieren. Sofern es zu Problemen in der betrieblichen Lehrstelle kommt wird zum Großteil der Träger kontaktiert. Die Lehrlinge melden sich vorrangig bei ihnen vertrauten Personen. Das Lehrlingscoaching wird seltener in Anspruch genommen. Hier müsste es zu einer Schärfung kommen, wenn das Lehrlingscoaching verbindlicher an dieser Schnittstelle übernimmt.

Jugendlichen, die aufgrund von Schieflagen des Betriebes die Rückkehr in die ÜBA leichter ermöglichen. Es wird versucht die Jugendlichen wiederaufzunehmen, oder in einen anderen Betrieb zu vermitteln, aber der ÜBA Platz kann nicht freigehalten werden.