

Hohe Qualität und geringe Honorare
Optimale und reale Rahmenbedingungen in
der Arbeit von TrainerInnen

Mag.^a Brigitte Mosberger



Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofile von WeiterbildnerInnen und TrainerInnen im berufspädagogischen Bereich vor dem Hintergrund der geforderten Umsetzung von Lifelong Learning

**Studie im Auftrag des AMS
Österreich, Abt.**

Arbeitsmarktforschung und
Berufsinformation (ABI), 01-11/'05



Autorinnen:

Brigitte Mosberger, Karin Steiner, Silvia
Haas, Daniela Suchy

Arbeitsschritte:

Literaturanalyse

Sekundärstatistische Analyse

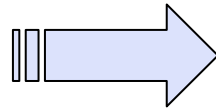
ExpertInneninterviews (n=6)

Qualitative TrainerInneninterviews (n=16)

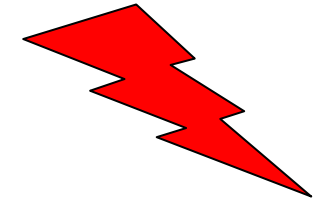


TrainerInnen im freien Fall?

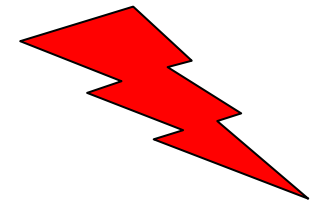
Die existenzielle
Sicherheit von
TrainerInnen, die
im arbeitsmarkt-
politischen Bereich
tätig sind



Einkommenssituation



Soziale Absicherung



Beschäftigungsstabilität



Einkommenssituation

- @ Keine bis wenig Möglichkeiten der freien Honorar-gestaltung entsprechend den eigenen unternehmer-ischen Erfordernissen unter Marktbedingungen.
- @ Je größer die Abhängigkeit von einem kleinen Auftrag-geberkreis, desto weniger können TrainerInnen die Preisgestaltung autonom entscheiden.
- @ Die niedrigsten Stundensätze finden sich den Trainer-Innen zufolge bei AMS- Maßnahmen, der Stundensatz in diesem Bereich beträgt zwischen €15 und €25.

Einkommenssituation

Art der AuftraggeberInnen
(Non-Profit, Profitbereich)

Organisationsgröße
des Auftraggebers



**TrainerInnen-
honorare sind
abhängig von**

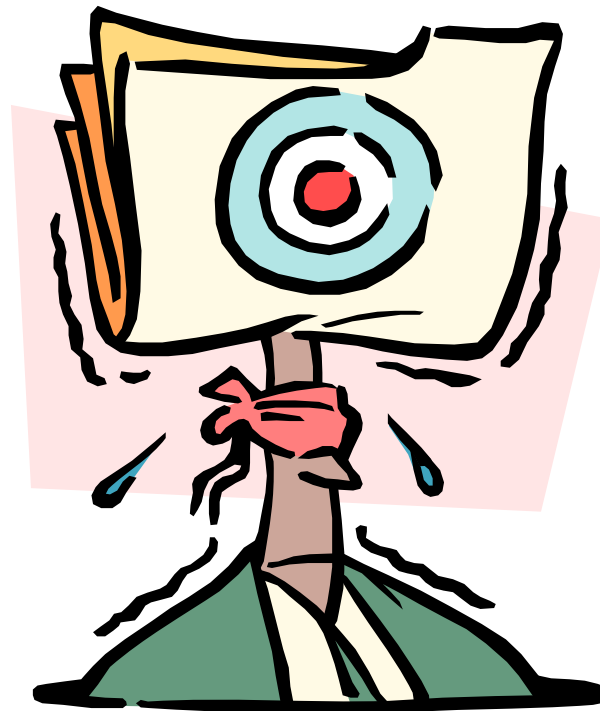


in geringerem Maße bzw. nur indirekt vom
Ausbildungs- und Qualifikationsniveau und
den Referenzen der TrainerInnen selbst

Soziale Absicherung

keine oder schlechte
Aussicht auf existenz-
sichernde Pension

kein Anrecht auf
Arbeitslosengeld



keine Entgelt-
fortzahlung im
Fall von Krank-
heit

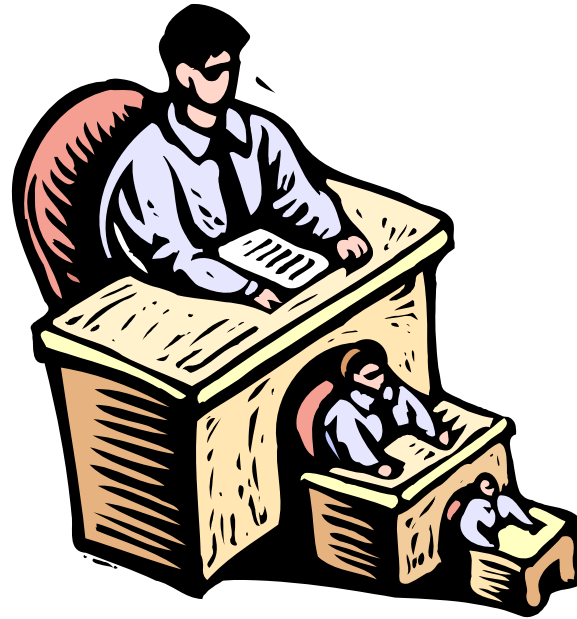
kein Urlaub

Was sagen die TrainerInnen?...

„bei diesen Honoraren und Umfeldbedingungen kann man nur schauen jeden Tag **trainieren was das Zeug** hält sonst kann ich meine Miete nicht mehr bezahlen. Also ich will seit einem halben Jahr bei einem Arzt um eine Kur ansuchen, aber denke mit einem Wahnsinn daran, wenn ich **3 Wochen** einen **Umsatz- oder Einkommensausfall** habe und weiß, dass ich dann **bei einem Projekt rausg'haut** bin.“

„Die Bezahlung ist eigentlich eine Frechheit. Das hat sogar einmal ein Teilnehmer gesagt: **„Sie arbeiten zuviel um zu überleben.“** Man muss mit diesem Stundensatz unglaublich viel arbeiten, um sein Leben erhalten zu können. Man darf nicht krank werden, denn sobald man krank ist, hat man Verdienstentgang und die **Gefahr des Burnout** ist groß.“

Teufelskreis zwischen TrainerInnen, Trainingsorganisationen und AMS



*„Ich denke, dass die Bildungsinstitute den **Druck einfach weitergeben**, den sie vom AMS bekommen und das AMS ihn weitergibt, weil es ihn auch von oben bekommt. Letztendlich **die, die ganz unten stehen, nämlich die TrainerInnen, die bekommen es dann ab**. Dann bekommen es ja auch letztendlich die KursteilnehmerInnen ab, die ja im Grunde die Kunden von uns allen sind.“*

Beschäftigungsstabilität

@ ständiges Risiko des Auftragsverlustes

@ mangelnde Kontinuität und Absehbarkeit, in Bezug auf die zeitliche Auslastung



„Wenn man sich zur Wehr setzt, ist man weg vom Fenster, hat überhaupt keinen Auftrag mehr. Also es ist wirklich modernes Sklaventum.“

Arbeitsrealität von TrainerInnen

- @ Inhaltliche und organisatorische Autonomie
- @ Betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeit und Integration
- @ Image und Anerkennung
- @ Rahmenbedingungen
- @ Aus- und Weiterbildung

Inhaltliche und organisatorische Autonomie

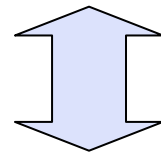
@ Inhaltliche und organisatorische **Autonomie** ist den Befragten sehr wichtig.

@ Die Grenze zwischen notwendiger **Anpassung und Selbstausbeutung** wird jedoch leicht überschritten.

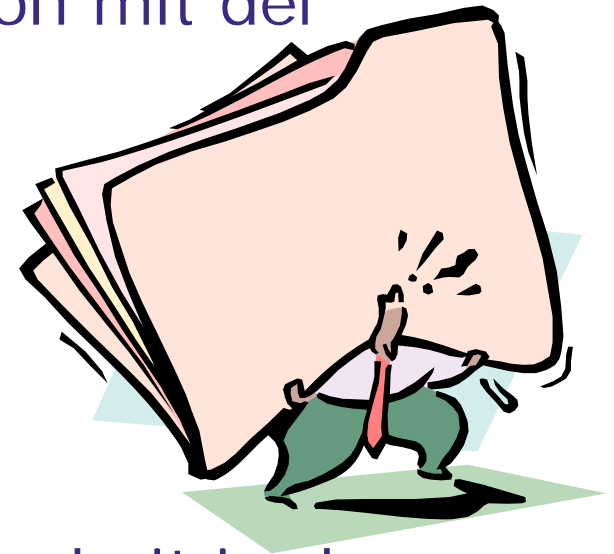
„Auf der einen Seite werden wir alleine im Stich gelassen. Wenn es um Inhalte geht, da erwartet man Eigenverantwortung. Gleichzeitig wird man aber gedrückt, in ein Abhängigkeitsverhältnis gepresst. Das heißt, es ist Verantwortung, wo sie nicht gebraucht wird und Druck und Abhängigkeitsverhältnis dort, wo eigentlich Eigenständigkeit und Freiheit sein sollte.“

Betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeit und Integration

Mangelnde Arbeitsplatzsicherung verhindert oder erschwert zumindest eine Identifikation mit der auftraggebenden Einrichtung.



Es gibt keine bis wenig Einbindung in die Organisationsstrukturen.



Es gibt fehlende Transparenz und Offenheit in der Kommunikation zwischen Auftraggeber und TrainerInnen.

Betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeit und Integration

Konkurrenz zwischen den TrainerInnen



Junge, unerfahrene TrainerInnen können nicht von den erfahrenen KollegInnen lernen, den Trägerorganisationen geht bei **Abwandern der TrainerInnen** wichtiges Knowhow verloren und auf Kosten der TeilnehmerInnen werden keine durchgängigen, aufeinander aufbauende und bezogene Seminare gestaltet.

Mag.^a Brigitte Mosberger

abif: analyse, beratung und interdisziplinäre forschung



Image und Anerkennung



@ wenig Anerkennung und Wertschätzung durch die Auftraggeber

@ Image der TrainerInnen korreliert mit dem gesellschaftlichen Umgang von Arbeitssuchenden

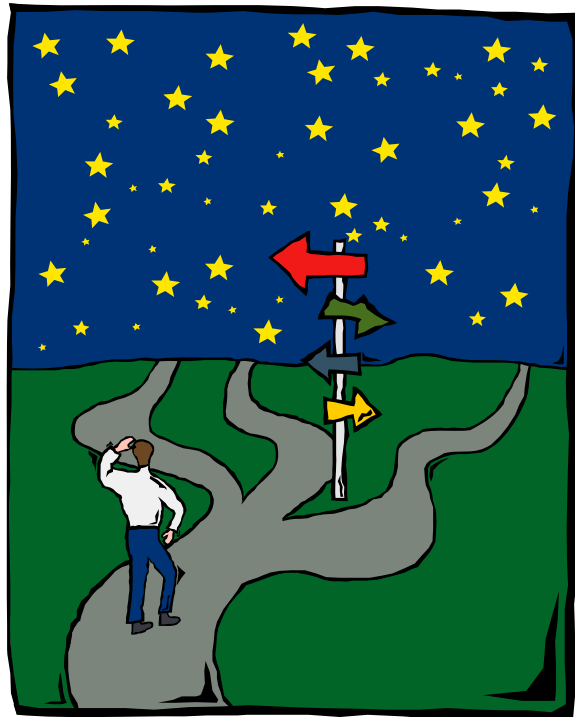
@ Qualität des Trainings für die Auftraggeber nicht von Interesse

@ keine oder nur fallweise, standardisierte Trainingsbeobachtung durch die Auftraggeber im Sinne einer Qualitätskontrolle

**Qualität eines Trainings =
die Vermittlungsquote**



Rahmenbedingungen



Seminarräume und
Infrastruktur

Zusammensetzung
bzw. Zubuchung der
TeilnehmerInnen

Mangelnde Information für die Teilnehmer-
Innen

Aus- und Weiterbildung

- @ Dennoch ist ein relativ hoher Anteil selbst initiiertes Weiterbildungs festzustellen.
- @ Training on the Job, Supervision und Feedback durch KollegInnen sind bei fast allen TrainerInnen die wichtigsten Strategien, um Kompetenzen zu erweitern.
- @ Sicherung und Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen bleibt den TrainerInnen zeitlich und finanziell selbst überlassen: „ein *eigentlich verrücktes Hobby, das ich mir da leiste*“



Aus- und Weiterbildung

Häufiger Personalwechsel bedeutet Vergeudung von Kompetenz.



Aus den schlechten Einkommens- und Arbeitsbedingungen ergibt sich eine relativ hohe Personalfluktuation.



Danke für Ihre Aufmerksamkeit !