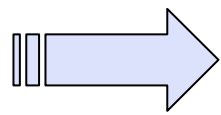


Hohe Qualität und geringe Honorare
Optimale und reale Rahmenbedingungen in
der Arbeit von TrainerInnen im
arbeitsmarktnahen Bereich

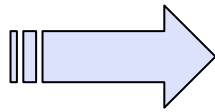
Mag.^a Brigitte Mosberger



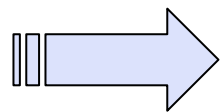
Die existenzielle Sicherheit - TrainerInnen im freien Fall?



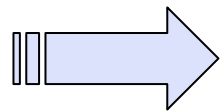
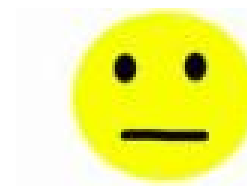
Zunahme freier bzw. atypischer
Beschäftigungsverhältnisse



Verschlechterung der Einkommenssituation



Mangelnde soziale Absicherung



Schwer kalkulierbare Beschäftigungsstabilität

Arbeitsrealität von TrainerInnen

@ Hohe inhaltliche, wenig organisatorische Autonomie

@ Mangel an betrieblicher
Mitbestimmungsmöglichkeit und Integration

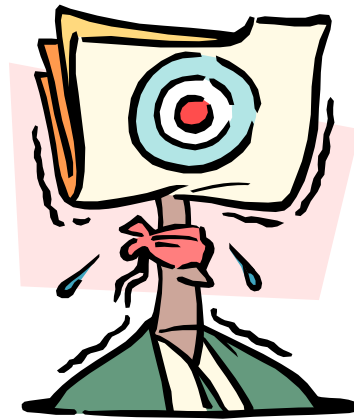
- Mangelnde Arbeitsplatzsicherung erschwert eine Identifikation mit der Einrichtung
- Geringe Einbindung in die Organisationsstrukturen
- fehlende Transparenz und Offenheit in der Kommunikation
- Große Konkurrenz zwischen den TrainerInnen



Rahmenbedingungen

Heterogene Ausbildung,
hohe Weiterbildungsbereitschaft

Seminarräume
und Infrastruktur

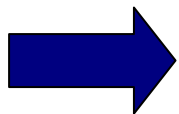


Arbeitsbelastungen –
Gefahr des Burnout

Einbußen bei
Qualitätssicherung
und -entwicklung

Mangelnde
Wertschätzung

Mangelnde Treffsicherheit bei der
Zubuchung der TeilnehmerInnen



Hohe Fluktuation

Was sagen die TrainerInnen?...

„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.“



Mag.^a Brigitte Mosberger

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

abif: analyse, beratung und interdisziplinäre forschung



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.“*

Schleichende Prekarisierung und Destabilisierung hinsichtlich zentraler Faktoren und Bedingungen einer nachhaltig entwicklungsfähigen Berufskarriere



→ prägnanter Gegensatz zur allgemeinen Fortschrittsprogrammatisierung des Lifelong Learning

→ unterminiert nachhaltig die konkrete, „tagtäglich“ zu erbringende Umsetzung dieser programmatischen Zielsetzung durch die verschiedenen Akteure



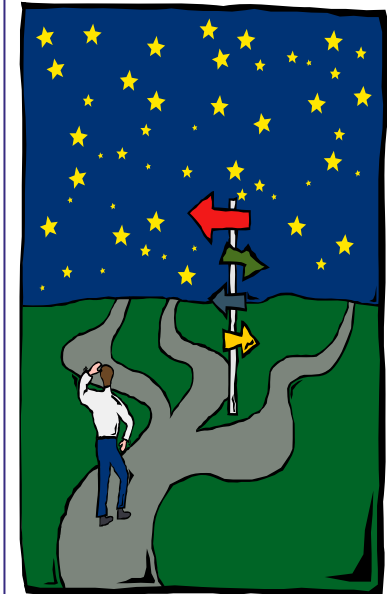
Empfehlungen I

1. Gültigkeitszeitraum arbeitsmarktpolitischer Ziele
2. Veränderung der Vergaberichtlinien
3. Evaluierung und Kontrollen durch das AMS
4. Verbesserung der Treffsicherheit bei der Zuweisung der TeilnehmerInnen



Empfehlungen II

5. Weiterbildung als Dienstleistung
6. Qualität auf mikro- und makropädagogischer Ebene
7. Theoretisch reflektierte Diskussion über Berufsfeld, Berufsrollen und TrainerInnen selbstverständnis
8. Definition der Kernkompetenzen von TrainerInnen
9. Strategieentwicklung Lebenslangen Lernens





Danke für Ihre Aufmerksamkeit !