

Putz, Sabine (Ed.); Sturm, René (Ed.)

Research Report

Berufsorientierung, Berufsberatung und Berufswahl: Eine Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich der Jahre 2015 bis 2023

AMS report, No. 178

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Putz, Sabine (Ed.); Sturm, René (Ed.) (2024) : Berufsorientierung, Berufsberatung und Berufswahl: Eine Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich der Jahre 2015 bis 2023, AMS report, No. 178, ISBN 978-3-85495-795-5, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301186>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

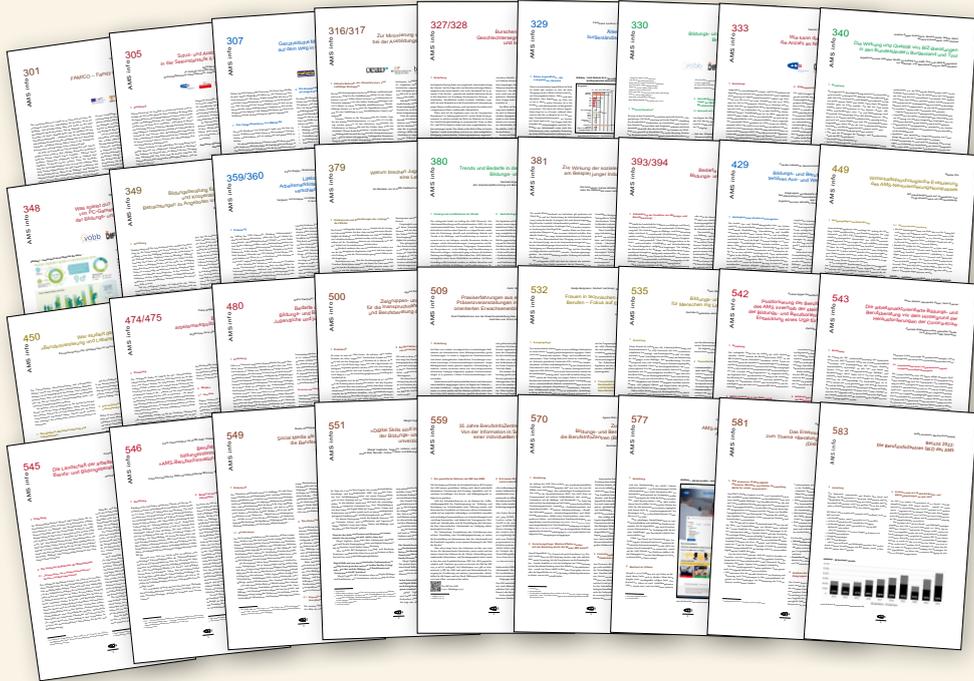
Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



Sabine Putz, René Sturm (Hg.)

Berufsorientierung, Berufsberatung und Berufswahl

Eine Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich der Jahre 2015 bis 2023

Herausgegeben vom Arbeitsmarktservice Österreich

178

AMS report

Sabine Putz, René Sturm (Hg.)

Berufsorientierung, Berufsberatung und Berufswahl

Eine Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich der Jahre 2015 bis 2023

Herausgegeben vom Arbeitmarktservice Österreich

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43 • März 2024 • Umschlagbild: Lanz, Wien • Grafik: Lanz, Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2024

ISBN 978-3-85495-795-5

Inhalt

<i>AMS info 301 – Jänner 2015</i>	9
Claudia Liebeswar, Karin Steiner	
Das Projekt FAMICO – Family Career Compass	
www.famico.eu	
<i>AMS info 305 – Jänner 2015</i>	13
Kurt Schmid	
Schul- und Ausbildungsabbrüche in der Sekundarstufe II in Oberösterreich	
Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag von AMS Oberösterreich, Land Oberösterreich, Wirtschaftskammer Oberösterreich, Industriellenvereinigung Oberösterreich	
<i>AMS info 307 – Februar 2015</i>	20
Doris Kaucic-Rieger	
Ganzheitliche Mädchenförderung auf dem Weg in das Ausbildungs- und Berufsleben	
<i>AMS info 316/317 – April 2015</i>	25
Roswitha Tschenett	
Zur Minimierung von Gender Gaps bei der Ausbildungs- und Berufswahl	
<i>AMS info 327/328 – September 2015</i>	36
Elli Scambor	
Burschen und Care-Berufe: Geschlechtersegregation, Barrieren und bewährte Praktiken	
<i>AMS info 329 – Oktober 2015</i>	51
Ferdinand Lechner, Petra Wetzels, Barbara Willsberger	
Ältere Jugendliche am burgenländischen Arbeitsmarkt	
Zentrale Ergebnis einer Studie im Auftrag des AMS Burgenland	

AMS info 330 – Oktober 2015	55
Margit Voglhofer	
Bildungs- und Berufsberatung: Brush up your tools!	
Eine Handreichung	
AMS info 333 – Dezember 2015	64
Dennis Tamesberger, Christina Koblbauer	
Wie kann die NEET-Rate bzw. die Anzahl an NEET-Jugendlichen gesenkt werden?	
AMS info 340 – Mai 2016	71
Andrea Egger-Subotitsch, Monira Kerler, Martin Stark, Sandra Schneeweiß, Julia Pintsuk	
Die Wirkung und Qualität von BIZ-Beratungen in den Bundesländern Burgenland und Tirol	
Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag von AMS Tirol und AMS Burgenland zur Bildungs- und Berufsberatung im AMS-Kontext	
AMS info 348 – Juli 2016	80
Margit Voglhofer, Markus Nemeth	
Was spielt du? – Die Bedeutung von PC-Games für den Prozess der Bildungs- und Berufsberatung	
AMS info 349 – August 2016	86
Veronika Litschel, Roland Löffler	
Bildungsberatung für Arbeitsuchende und Kooperation mit dem AMS. Betrachtungen zu Angeboten und Kooperationen	
Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich	
AMS info 359/360 – November 2016	91
Petra Ziegler, Heidemarie Müller-Riedlhuber, René Sturm	
Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration im Fokus verschiedener Politikfelder	
Vergleich und Analyse von Maßnahmen für ältere Personen (50+) in ausgewählten europäischen Ländern	
AMS info 379 – Oktober 2017	105
Oswald Rauch	
Warum brechen Jugendliche vorzeitig eine Lehrausbildung ab?	
Schlussfolgerungen einer Studie am Beispiel von im AMS Feldbach vorgemerkten LehrabbrecherInnen	

<i>AMS info 380 – Oktober 2017</i>	110
Karin Steiner, Monira Kerler	
Trends und Bedarfe in der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung	
Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich	
<i>AMS info 381 – Oktober 2017</i>	115
Carina Altreiter	
Zur Wirkung der sozialen Klassenherkunft am Beispiel junger Industrie- arbeiterInnen in Österreich	
Die Soziologin Carina Altreiter in ihrer preisgekrönte Dissertation über die Wiederkehr einer »klassischen« analytischen Kategorie in der Arbeitssoziologie	
<i>AMS info 393/394 – November 2017</i>	120
Karin Steiner, Monira Kerler	
Bedarfe und Trends in der Bildungs- und Berufsberatung	
Was sagt die Wissenschaft?	
<i>AMS info 429 – September 2018</i>	135
Claudia Liebeswar, Monira Kerler, Sofia Kirilova, Lukas Grabowski	
Bildungs- und Berufsberatung für den tertiären Aus- und Weiterbildungs- sektor und Arbeitsmarkt	
Zielgruppen und Bedarfe der hochschulischen Bildungs- und Berufsberatung mit besonderem Fokus auf die Weiterentwicklung des Informationsangebotes des AMS – Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich	
<i>AMS info 449 – August 2019</i>	140
Natalie Pils	
Wirtschaftspsychologische Evaluierung des AMS-Neuorientierungskompasses	
Mit Hauptaugenmerk auf Jugendliche und junge Erwachsene mit Lehrausbildung	
<i>AMS info 450 – September 2019</i>	146
Markus Valtingojer	
Wer studiert das Unterrichtsfach »Berufsorientierung und Lebenskunde« (BOLK)?	
Eine Erkundung unter Studierenden im Verbund »LehrerInnenbildung West« – Versuch einer Typologie	
<i>AMS info 474/478 – Juni 2020</i>	152
Petra Ziegler, Heidemarie Müller-Riedlhuber	
Berufspraktika als arbeitsmarktpolitisches Instrument	
Ergebnisse einer aktuellen Good-Practice-Recherche im Auftrag des AMS Österreich	

<i>AMS info 480 – August 2020</i>	172
Mario Taschwer, Karin Steiner, Michael Flotzinger	
Bedarfe und Trends in der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche und junge Erwachsene	
Ergebnisse einer Befragung im Auftrag des AMS Österreich	
<i>AMS info 500 – Oktober 2020</i>	178
Agnes Dürr, Karin Steiner, Mario Taschwer	
Zielgruppen- und Bedarfsanalyse für die Inanspruchnahme von Bildungs- und Berufsberatung durch Ältere (50+)	
Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Österreich	
<i>AMS info 509 – Jänner 2021</i>	186
Karin Steiner, Nora Korecky, Max Nemeth	
Praxiserfahrungen aus einem Jahr Online- Präsenzveranstaltungen in der arbeitsmarktorientierten Erwachsenenbildung (2020/2021)	
Drei PraktikerInnen aus der Erwachsenenbildung bzw. der Bildungs- und Berufsberatung berichten aus Ihrem beruflichen Alltag in »Coronazeiten«	
<i>AMS info 532 – März 2021</i>	194
Nadja Bergmann, Norbert Lachmayr, Martin Mayerl, Nicolas Pretterhofer	
Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen – Fokus auf förderliche Ansätze	
Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Oberösterreich	
<i>AMS info 535 – Jänner 2022</i>	200
Karin Steiner, Agnes Dürr, Mario Taschwer	
Bildungs- und Berufsberatung für Menschen mit Lernschwierigkeiten	
Zentrale Ergebnisse einer Zielgruppen- und Bedarfsanalyse im Auftrag des AMS Österreich	
<i>AMS info 542 – März 2022</i>	208
Andrea Egger-Subotitsch, Felix Kranner, Gabriele Schmied	
Positionierung der BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS innerhalb der steirischen Landschaft der Bildungs- und Berufsorientierung (BBO) und Entwicklung eines USP für (Neu-)KundInnen	
Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Steiermark	
<i>AMS info 543 – April 2022</i>	215
Karin Steiner, Alexandra Gössl, Felix Kranner	
Die arbeitsmarktorientierte Bildungs- und Berufsberatung vor dem Hintergrund der Herausforderungen der Corona-Krise	
Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich	

<i>AMS info 545 – April 2022</i>	221
Andrea Dorr, Eva Heckl, Viviano Wich	
Die Landschaft der arbeitsmarktorientierten Berufs- und Bildungsberatung in Österreich	
Zentrale Ergebnisse eine Marktanalyse im Auftrag des AMS Österreich	
<i>AMS info 546 – Mai 2022</i>	226
Karin Hackensöllner-Ali (AMS / ABI), Heidemarie Müller-Riedlhuber (WIAB)	
Berufsbezogene Weiter- bildungsinformation am Beispiel »AMS-Berufsinformationssystem« (BIS) – www.ams.at/bis	
Orientierungshilfe für AMS-Vermittlungsfachkräfte bzw. Berufs- und BildungsberaterInnen	
<i>AMS info 549 – Juli 2022</i>	232
Beate Großegger, Matthias Rohrer, Natali Gferer	
Social Media als Einflussfaktor für die Berufswahlentscheidung	
Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Kärnten	
<i>AMS info 551 – August 2022</i>	239
Margit Voglhofer & Max Nemeth (Interview)	
»Digital Skills sind in der Berufspraxis der Bildungs- und Berufsberatung unverzichtbar geworden«	
Margit Voglhofer, Trainerin, Lebens- und Sozialberaterin und Supervisorin, sowie Max Nemeth, Online-Trainer und Bildungs- und Berufsberater, im Interview	
<i>AMS info 559 – Jänner 2023</i>	244
Judith Csarmann	
35 Jahre BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: Von der Information in Selbstbedienung zu einer individuellen Laufbahnberatung	
<i>AMS info 570 – März 2023</i>	250
Agnes Dürr, Andrea Egger, Claudia Liebeswar	
Zur Wirksamkeit von Bildungs- und Berufsberatung durch die BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS Wien	
Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Wien	
<i>AMS info 577 – April 2023</i>	254
Irene Geihlsler, Reinhold Gaubitsch	
AMS-Karrierevideos und AMS-Karrierefotos	
Bestand – Struktur – Aktuelles	

AMS info 581 – Juni 2023 259
Alexandra Gössl, Michael Flotzinger
**Das Erasmus+ Projekt DISCO zum Thema »Beratung aus der Distanz«
(Distance Counselling)**
www.disco-project.org

AMS info 583 – Juni 2023 265
Judith Csarmann, Martina Ronnenberg
Bericht 2022: Die BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS

Claudia Liebeswar, Karin Steiner

Das Projekt FAMICO – Family Career Compass

www.famico.eu

Das Arbeitsmarktservice (AMS) ist in Österreich mit einer der wichtigsten Arbeit- bzw. Auftraggeber für Personen, die in der Bildungs- und Berufsberatung tätig sind. Daher ist das AMS grundsätzlich daran interessiert, dass die Bildungs- und Berufsberatung von hoher Qualität bleibt und im Hinblick auf ihre Dienstleistungsqualität – zusammen mit der Berücksichtigung und Einhaltung entsprechender pädagogischer bzw. Beratungsstandards – inhaltlich stets am Ball ist, wenn es um Veränderungen und neue Anforderungen in der Arbeitswelt geht.

Im Zuge des Leonardo-da-Vinci-Programmes zum Lebenslangen Lernen wurde in dem eingangs skizzierten Zusammenhang das Projekt »Family Career Compass – Efficient Career Guidance Approaches Supporting Parents in Guiding their Children’s Vocational Career« initiiert. Unter der Projektleitung der Wirtschaftsakademie SAN in Lodz (PL) arbeiten dabei sechs Partnerorganisationen aus fünf Ländern zusammen, um die Einbeziehung von Eltern in die Bildungs- und Berufsberatung ihrer Kinder unterschiedlicher Altersklassen zu optimieren. Österreich wird dabei durch das Forschungs- und Beratungsinstitut abif repräsentiert, das für die Erstellung individualisierter Trainingscurricula für Bildungs- und BerufsberaterInnen verantwortlich ist und darüber hinaus im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich im Rahmen des AMS-Forschungsnetzwerkes eine umfassende und forschungsbasierte Methodendatenbank zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung aufgebaut und verschiedene Methoden- und Info-Handbücher zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung realisiert hat.¹

1 Forschungskontext

Das Projekt FAMICO reagiert auf die fortwährenden Veränderungen am europäischen Arbeitsmarkt, die nicht zuletzt durch die langjährige Wirtschaftskrise eine Verschärfung erfahren haben. In einem Kontext der Prekarisierung, Transformierung und Internationalisierung verkomplizieren sich die Rollen und die Aufgaben von Eltern (bzw. generell Erzie-

¹ Siehe dazu: www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS/ABI-Methodenhandbücher« sowie im Menüpunkt »AMS/ABI-Methodendatenbank«.

hungsberechtigten) ebenso wie jene von Bildungs- und BerufsberaterInnen, wenn es um die Unterstützung der Berufsorientierung von Jugendlichen geht. In diesem Umfeld stellt FAMICO Methoden und Hilfsmittel bereit, um Bildungs- und BerufsberaterInnen im Berufsorientierungskontext zu unterstützen und zur Arbeit mit Eltern von Kindern verschiedenen Alters zu befähigen.

Um in jenem Kontext die Bedürfnisse der Zielgruppen einzubeziehen und empirische Daten aus erster Hand zu gewinnen, wurden eigens Fragebögen für Eltern und Bildungs- und BerufsberaterInnen entwickelt. In den fünf beteiligten Ländern (Österreich, Griechenland, Slowenien, Polen, Türkei) wurden so insgesamt 122 Eltern und 173 BeraterInnen zum Themenfeld »Berufsorientierung und Berufsberatung bei Kindern und Jugendlichen« befragt. Die Ergebnisse dieser Bedarfsanalyse werden als Basis für die weiterführende Entwicklung von Trainingsprogrammen für BeraterInnen, von Handbüchern für Eltern und BeraterInnen sowie für die Realisierung einer zukünftigen e-Plattform verwendet.

2 Die Rolle der Eltern in der Berufsorientierung

Es versteht sich von selbst, dass Eltern (bzw. generell Erziehungsberechtigte) eine bedeutende Rolle in der Karriereplanung ihrer Kinder spielen. So unterstützen Eltern ihre Kinder maßgeblich bei der Entwicklung arbeitsbezogener Werte, der Erweiterung von Entscheidungskompetenzen und der Verbesserung der Selbstwahrnehmung. Zusätzlich sind es vorrangig die Eltern, die ihre Kinder dazu ermuntern, ihre beruflichen Ziele zu verfolgen und ihre Karriereplanung und Ausbildung entsprechend zu gestalten. Dadurch vermitteln sie den Heranwachsenden das notwendige Handwerkszeug, um eine adäquate Berufswahl zu treffen.

Es hat sich aber im Zuge der Bedarfsanalyse von FAMICO auch gezeigt, dass Eltern oft kontraproduktive Einflüsse auf die Berufsorientierung und Karriereplanung ihrer Kinder haben können. Dies kommt insbesondere dann zu tragen, wenn Eltern ein unrealistisches Bild der Möglichkeiten und Potenziale ihrer Kinder haben oder deren Urteilsvermögen in Bezug auf die Berufswahl nicht vertrauen.

Besonders Eltern von Kindern im mittleren Jugendalter haben ein starkes Bedürfnis nach individualisierter Bildungs- und Berufsberatung. Je älter die Kinder bzw. Jugendlichen werden, umso mehr tendieren sie dazu, karriere- und ausbildungsbezogene Entscheidungen autonom zu treffen bzw. treffen zu wollen.

Alles in allem ist es daher essenziell, Eltern während des Prozesses der Karriereplanung und Berufsorientierung ihrer Kinder zu unterstützen. Allerdings wurde festgestellt, dass die Gefahr besteht, dass Eltern dazu neigen, die Verantwortung für die Entscheidungsfindung betreffend Karriere an die Bildungs- und BerufsberaterInnen abzugeben.

Zwar war die entsprechende Forschung in den USA und in Kanada in den letzten zehn Jahren umfassend, in Europa jedoch wird das Thema seltener behandelt. Auch ist die institutionelle Unterstützung für Bildungs- und BerufsberaterInnen sehr begrenzt.

3 Ziele und Zielgruppen

Das grundlegende Anliegen des Projektes ist die Entwicklung adäquater Beratungsstrategien zur Unterstützung von Eltern bei der Begleitung der Berufsorientierung ihrer Kinder. Diesbezüglich wurde eine Reihe konkreter Zielsetzungen formuliert:

- a) Die Unterstützung der Zusammenarbeit zwischen Bildungs- und BerufsberaterInnen in Schulen und Eltern von SchülerInnen verschiedener Altersgruppen.
- b) Die Erhöhung des Bewusstseins der Eltern betreffend die Rolle, die sie hinsichtlich der Berufsorientierung ihrer Kinder spielen.
- c) Die Stärkung der Rolle der Peer-Beratung in der Eltern- und Erwachsenenbildung.
- d) Die Erweiterung des Wissens der Eltern über ihre Möglichkeiten, ihre Kinder bei Berufsentscheidungen zu unterstützen.
- e) Die Minderung des Drucks, den Jugendliche während des Berufswahlprozesses erleben.
- f) Die Verbesserung der Kommunikation zwischen Kindern und Eltern, sodass wesentliche Lebensentscheidungen gemeinsam getroffen werden können.
- g) Die Verbesserung der Berufsentscheidungen, die Jugendliche treffen durch den Einbezug individueller Interessen und Fähigkeiten einerseits und struktureller Gegebenheiten des Arbeitsmarktes andererseits angepasst werden.

Die Zielgruppen umfassen dabei zum einen BeraterInnen, die sich u.a. mit der Berufsorientierung von Kindern und Jugendlichen befassen, und zum anderen die Eltern jener Kinder und Jugendlichen. Von der Kompetenzerweiterung und altersadäquaten Unterstützung bei Berufswahl und Berufsfindung profitieren natürlich letztlich die Heranwachsenden selbst.

4 Produkte & Ergebnisse

Aus der Bedarfsanalyse ergaben sich folgende Bereiche als solche von besonderer Relevanz für die Arbeit in der Berufsorientierung von Kindern und Jugendlichen:

- Kommunikation;
- pädagogisch-andragogische Skills;
- Beziehungsbildung;
- Empowerment für Kinder und Eltern;
- Erweiterung der Beratungskompetenzen für Bildungs- und BerufsberaterInnen;
- Skills zur Überwindung von Stereotypen und Familientraditionen;
- Multikulturalismus, Beratung und Berufsorientierung in einem multikulturellen Umfeld;
- Skills im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT).

Die primären Produkte von FAMICO sind ein Handbuch für Bildungs- und BerufsberaterInnen zur Unterstützung ihrer Arbeit mit Eltern von Kindern bestimmter Altersgruppen, ein Elternhandbuch zur Unterstützung der Begleitung von Kindern bestimmter Altersgruppen

im Berufswahlprozess, Trainingsprogramme für die Bildungs- und BerufsberaterInnen sowie eine e-Plattform als Materialiensammlung und Möglichkeit des Austausches für Eltern und BeraterInnen.

Die von abif entwickelten Trainingsprogramme für Bildungs- und BerufsberaterInnen sind speziell auf die Arbeit mit den verschiedenen Altersgruppen abgestimmt. Dabei stehen vor allem die Dimensionen »Methodische sowie Beratungskompetenzen«, »Interaktion und Verhältnis von Eltern und Kindern mit Fokus auf Berufsorientierung«, »Interessen und Kompetenzen«, »Career Management Skills« sowie – betreffend Jugendliche ab 13 Jahren – »Pubertät und (berufliche bzw. ausbildungsrelevante) Entscheidungsfindung« im Vordergrund. Weitere Informationen und Neuigkeiten finden sich online auf www.famico.eu.



Kurt Schmid

Schul- und Ausbildungsabbrüche in der Sekundarstufe II in Oberösterreich

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag von AMS Oberösterreich, Land Oberösterreich, Wirtschaftskammer Oberösterreich, Industriellenvereinigung Oberösterreich

1 Einleitung

Oberösterreich hat im Vergleich zu Gesamt-Österreich (und innerhalb der EU) relativ günstige Werte betreffend die Integration der Jugendlichen in das Ausbildungssystem (sowie in den Arbeitsmarkt). Ausbildungsabbrüche bzw. Ausbildungswechsel – insbesondere jene am Ende der 9. Schulstufe – sind jedoch in Oberösterreich häufig: Etwa ein Drittel der Jugendlichen bricht den zuerst eingeschlagenen Ausbildungsweg innerhalb der Sekundarstufe II vorzeitig ab. Fünf Prozent eines Altersjahrganges beginnen gar keine weiterführende Ausbildung auf Ebene der Sekundarstufe II. In Summe erreichen rund 15 Prozent eines Altersjahrganges keinen Abschluss der Sekundarstufe II.

Warum wechseln so viele Jugendliche ihre Ausbildung? Wem gelingt dennoch ein erfolgreicher Sekundarstufe-II-Abschluss? Was bedeuten ein Wechsel oder ein Abbruch für den Übergang zum Arbeitsmarkt? Wie hoch sind die Kosten »falscher« Bildungswahl und nicht erfolgreicher Bildungslaufbahnen, und wer trägt diese Kosten?

Zur Diskussion und Beantwortung dieser Fragen führte das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) im Auftrag von AMS Oberösterreich, Land Oberösterreich, Wirtschaftskammer Oberösterreich und Industriellenvereinigung Oberösterreich eine umfassende Analyse durch.¹

2 Ausbildungsabbrüche, Wechsel, Dropouts

Etwa 95 Prozent aller AbgängerInnen aus der Sekundarstufe I setzen ihren Bildungsweg in

¹ Kurt Schmid/Helmut Dornmayr/Benjamin Gruber (2014): Schul- und Ausbildungsabbrüche in der Sekundarstufe II in Oberösterreich, Linz, Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«. Die Analysen wurden für das Bundesland Oberösterreich durchgeführt. Die Kernaussagen sollten jedoch auch österreichweit gültig sein.

der Sekundarstufe II fort (siehe Abbildung). Somit beginnen fünf Prozent gar keine weiterführende Ausbildung auf Ebene der Sekundarstufe II. Rund zwei Drittel der begonnenen Ausbildungen werden auch erfolgreich abgeschlossen (»Direkte Laufbahn zum Abschluss«). Ein Drittel bricht jedoch den zuerst eingeschlagenen Ausbildungsweg innerhalb der Sekundarstufe II vorzeitig ab – rund 20 Prozent schließen diese neue Ausbildung dann erfolgreich ab (»Erfolgreiche WechslerInnen«), die restlichen zehn Prozent wechseln ebenfalls (zumindest) einmal ihre Ausbildungsform, ihnen gelingt jedoch schlussendlich kein erfolgreicher Abschluss (»Dropouts«). In Summe erreichen rund 15 Prozent eines Altersjahrganges keinen Abschluss der Sekundarstufe II.

Es zeigt sich also, dass zwar viele Jugendliche eine einmal begonnene Ausbildung der Sekundarstufe II wechseln, diese Wechsel aber oftmals dennoch zu einem Abschluss der Ausbildung führen. Etwa einem Drittel aller WechslerInnen gelingt jedoch kein erfolgreicher Abschluss, und sie sind somit als Dropouts einzustufen.

Auf Ebene der einzelnen Schultypen zeigt sich: 13 Prozent der Jugendlichen eines Altersjahrganges brechen beispielsweise in Oberösterreich eine Ausbildung in einer BHS ab, fast die Hälfte davon (sechs Prozent eines Altersjahrganges) beginnt danach eine Lehre. Noch höher ist der Anteil jener, die in eine Lehre wechseln, im Bereich der BMS. Mehr als zwei Drittel der Dropouts (sieben von zehn eines Altersjahrganges) wechseln hier in eine Lehre.

Frauen schließen im Vergleich zu Männern eine einmal begonnene Ausbildung öfter auf direktem Wege ab (d.h. ohne Ausbildungswechsel). Korrespondierend dazu wechseln Männer öfter, wobei sie dann aber in der neuen Ausbildung zumeist ebenfalls erfolgreich sind.

Auch bei den Dropouts (Schulabbrüchen) in Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen (BMHS) sind Jugendliche mit Migrationshintergrund stark überrepräsentiert. Beispielsweise brechen in Oberösterreich 33 Prozent der SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache eine Berufsbildende Höhere Schule (BHS) vorzeitig ab, bei den SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache liegt dieser Anteil bei 61 Prozent.

3 Warum wechseln so viele Jugendliche ihre Schule/Ausbildung?

Die meisten Wechsel erfolgen am Ende der 9. Schulstufe. Dies spiegelt die besondere Struktur der Schnittstelle zwischen der Pflichtschulzeit und dem weiterführenden Bildungssystem wider. Da der Einstieg in die Lehrlingsausbildung erst ab der 10. Schulstufe möglich ist, muss in der Regel ein Schuljahr seit dem Ende der Sekundarstufe I (8. Schulstufe) »überbrückt« werden. Idealtypisch für (spätere) LehranfängerInnen wurde dafür die Polytechnische Schule mit ihrer klassischen Zulieferfunktion etabliert. Die realen Bildungswege zeigen jedoch, dass sie diese Funktion nur mehr für eine Minderheit der späteren LehnanfängerInnen erfüllt. Die meisten LehnanfängerInnen besuchen nämlich zuvor die erste Klasse einer BHS oder BMS. Schulabbrüche sind somit systemisch angelegt.

Ein weiterer Systemaspekt mit Einfluss auf Schulabbrüche und Wechsel ist in der grundlegenden Ausrichtung der österreichischen Sekundarstufe II zu verorten. Das in ihr vermittelte

hohe Maß an (voll-)beruflicher Qualifizierung korrespondiert mit der Vielzahl inhaltlich und fachspezifisch differenzierter Ausbildungsformen, was eine entsprechende Herausforderung in Bezug auf Transparenz und Information bedeutet. Ein gewisses Maß an Ausbildungsabbrüchen im Sinne des Wechsels in andere Ausbildungsgänge (die dann hoffentlich besser den individuellen Interessen und dem Leistungsvermögen entsprechen) ist somit unvermeidlich.

Schulischer (und privater / eigeninitiativer) Berufsorientierung (BO) gelingt es vor diesem Hintergrund nicht, Jugendliche am Übergang zur Sekundarstufe II über die generellen sowie die individuell »passenden« Bildungsmöglichkeiten der Sekundarstufe II in ausreichendem Maße zu informieren. Es verwundert daher nicht, dass viele Befragte ihren Entscheidungsprozess als durch große Unsicherheiten und in der Folge ihre konkrete Schul-/Bildungswahl stark von Zufälligkeiten geprägt charakterisieren.

Grundsätzliche Interessiertheit dem Thema gegenüber wäre jedoch bei den meisten Befragten (laut deren retrospektiver Selbsteinstufung) zum damaligen Zeitpunkt vorhanden gewesen. Je umfangreicher, vielfältiger und besser BO bewertet wurde, desto besser stuften die RespondentInnen ihren Informationsgrad über weitere Ausbildungsmöglichkeiten ein. Ausgeprägte Defizite schulischer BO werden durch private / eigeninitiativ gesetzte BO-Aktivitäten in der Regel nicht aufgefangen, da tendenziell Personen mit »guter« schulischer BO auch mehr private BO-Aktivitäten setzen.

4 Bildungslaufbahnen sind stark vom »Zufall« geprägt

Ob jemand eine begonnene Ausbildung der Sekundarstufe II erfolgreich abschließt oder in eine andere Ausbildungsform wechselt (und diese dann erfolgreich abschließt) oder aber überhaupt seine Bildungslaufbahn beendet, ist stark dem »Zufall« geschuldet.

Die Bildungsbiographien der drei zuordenbaren Gruppen von Befragten (»Direkte Laufbahn zum Sekundarstufe-II-Abschluss«, »Erfolgreiche WechslerInnen« sowie »Dropouts«) unterscheiden sich in allen untersuchten Dimensionen nämlich nur unwesentlich bzw. nicht systematisch voneinander. Zu erwarten wäre eigentlich das Gegenteil gewesen, dass beispielsweise Dropouts ein höheres Ausmaß an Schwierigkeiten / Problemen während ihrer Schul-/Lehrzeit angegeben hätten oder dass sie sich stärker überfordert gefühlt hätten oder dass die inhaltliche Ausrichtung nicht ihren Eingangserwartungen entsprochen hätte oder dass sie weniger motivationale Unterstützung durch den Familien-/Bekanntnen-/Freundeskreis erhalten hätten (usw.). Alle drei Gruppen zeigen jedoch keine systematischen / strukturellen Unterschiede, was folgende potenzielle Einflussfaktoren betrifft:²

- Ausmaß und Formen schulischer sowie privater (eigeninitiativer) Berufsorientierung (am Ende der Sekundarstufe I);

² Dies bedeutet nicht, dass auf individueller Ebene die nachstehenden Faktoren irrelevant wären – es sind jedoch keine systematischen Gruppenunterschiede beobachtbar.

- Informationsgrad über Bildungsmöglichkeiten;
- Struktur der Einflussfaktoren der Bildungswahl;
- Elterlicher Einfluss auf die Bildungswahl;
- Struktur der Schwierigkeiten / Probleme während der Schul-/Lehrzeit;
- Ausmaß dieser Schwierigkeiten;
- Struktur der konkreten Abbruchsgründe;
- Unterstützung durch Familien-/Bekanntenkreis (Motivation, Lernunterstützung).

Lediglich Personen, die nach Ende der Pflichtschule ihre Bildungslaufbahn nicht mehr fortgesetzt haben, unterscheiden sich etwas von den zuvor genannten drei Gruppen. Die Divergenzen liegen primär in einem etwas geringeren grundsätzlichen Interesse an der Thematik und einer geringeren Unterstützung durch Eltern bzw. Bekannte beim Bildungswahlprozess.

Die meisten WechslerInnen erreichen einen erfolgreichen Bildungsabschluss der Sekundarstufe II. Zumeist bedeutet Wechsel jedoch, dass von höheren (AHS, BHS) in mittlere Schulformen (BMS) bzw. in die Lehre gewechselt wird. Rund drei Viertel aller Wechsel erfolgen nach diesem Muster. Etwa 15 Prozent der Wechsel gehen zwischen Ausbildungsformen vonstatten, die derselben formalen Qualifikationsebene zugeordnet werden können (z.B. BMS in Lehre), und lediglich knapp zehn Prozent können als »Upgrades« eingestuft werden (beispielsweise Wechsel von der BMS in eine BHS).

Diese Wechselstruktur kann als Ergebnis der impliziten Logik sowie des pädagogischen Alltages im österreichischen Bildungssystem, das traditionell Schwierigkeiten / Probleme individualisiert und als SchülerInnenversagen und nicht als Schulversagen begreift, interpretiert werden. Gleichzeitig fällt auf, dass die meisten WechslerInnen dennoch einen Sekundarstufe-II-Abschluss erreichen. Insofern ist dies auch Beleg für eine gewisse Offenheit sowie Flexibilität des Systems (und anhaltender Bildungsmotivation seitens der WechslerInnen).

5 Den meisten Jugendlichen »gelingt« der Arbeitsmarkteinstieg

Bei zwei Drittel der oberösterreichischen Jugendlichen kann der Arbeitsmarkteinstieg als »gelingen« charakterisiert werden. Sie haben vergleichsweise kurze Übergangsdauern zwischen Ende der höchsten formalen Ausbildung und dem Arbeitsmarkteinstieg (Erstberuf) und gehen einer Vollzeitbeschäftigung nach. Etwa ein Viertel dürfte jedoch etliche Schwierigkeiten haben, einen Job zu finden, sei es dass sie vergleichsweise lange suchen (müssen), sei es dass sie eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen (müssen). Das verbleibende Zehntel der Jugendlichen hat große Probleme beim Arbeitsmarkteinstieg: Sie sind zumeist arbeitslos oder geringfügig beschäftigt oder haben sehr lange Übergangsdauern bis zum ersten Job oder aber sind in einer Leih-/Zeitarbeitsfirma beschäftigt.

Jugendliche mit einer erfolgreich abgeschlossenen beruflichen Qualifizierung auf der Sekundarstufe II (BMS, Lehre oder BHS) haben die besten Chancen eines gelingenden Arbeitsmarkteintrittes. Die abgeschlossenen Ausbildungen unterscheiden sich diesbezüglich nur mar-

ginal. Differenziert nach den BMHS-Fachrichtungen zeigen sich ebenfalls lediglich geringe Unterschiede. AbsolventInnen dieser Fachrichtungen machen somit oftmals sehr ähnliche Einstiegserfahrungen.

Eine nähere Betrachtung der sozialen und beruflichen Charakteristika nach den Arbeitsmarkteintrittstypen – also danach, wie gut einer Person der Übergang nach der Ausbildung in den Arbeitsmarkt gelungen ist – zeigt relevante Muster:

So sind deutlich über die Hälfte (59 Prozent) aller Personen mit vergleichsweise großen Übertrittsschwierigkeiten Frauen, rund ein Drittel (31 Prozent) hat einen Migrationshintergrund, 44 Prozent nur einen Pflichtschulabschluss, und 15 Prozent sind geringfügig erwerbstätig. Die entsprechenden Anteile sind für jenen Personenkreis mit mittelgroßen Übergangsproblemen deutlich niedriger – und am niedrigsten sind sie für die Personen mit einem »gelungenen« Arbeitsmarktübergang. Insbesondere für LehrabsolventInnen zeigen sich ausgesprochen positive Effekte bezüglich eines gelingenden Arbeitsmarkteintrittes.

Insbesondere für Jugendlichen mit höchstens Pflichtschulabschluss zeigen sich nachteilige Arbeitsmarkteffekte: Sie haben eine vergleichsweise hohe Arbeitslosenquote (rund 20 Prozent), und jene, die den Einstieg in die Arbeitswelt schaffen, haben vergleichsweise lange Suchdauern (43 Prozent der PflichtschulabsolventInnen ohne weiterführenden Ausbildungsversuch und immerhin noch jeder/jede fünfte Dropout aus der Sekundarstufe II suchten mehr als zwei Jahre). PflichtschulabsolventInnen ohne weiterführenden Ausbildungsversuch sind mit rund zwölf Prozent auch überproportional in geringfügiger Beschäftigung. Auch der HilfsarbeiterInnenanteil mit fast 50 Prozent liegt in dieser Subgruppe deutlich über jenem von Personen mit begonnener, jedoch nicht erfolgreich abgeschlossener Sekundarstufe-II-Ausbildung (28 Prozent).

Anhand der Analysen zeigt sich zudem, dass Qualifikation ein hochrelevanter, jedoch nicht der einzige Einflussfaktor für »gelingende« Arbeitsmarktübergänge ist. Diese sind nämlich auch stark beeinflusst vom Geschlecht, vom Migrationshintergrund und vom Urbanitätsgrad. Aber auch der/die Ausbildungsinhalt/-richtung ist ein relevanter Einflussfaktor. Vergleichsweise wenig Einfluss geht dagegen von der konjunkturellen sowie der demographischen Situation zum Zeitpunkt des Ausbildungsendes aus. Für einen erfolgreichen Berufseintritt sind außerdem die Passung (inwieweit also das Stellenangebot auch den Vorstellungen und Wünschen der Arbeitssuchenden entspricht) sowie die Zuschnitte regionaler Arbeitsmärkte relevant.

6 Hohe Kosten »falscher« Bildungswahl und nicht erfolgreicher Bildungslaufbahnen

Die durch Ausbildungswechsel sowie Dropouts verursachten »Verluste« bei den öffentlichen Bildungsausgaben summieren sich für die gesamte oberösterreichische Sekundarstufe II gegenwärtig auf jährlich rund 32 Millionen Euro. Für Klassenwiederholungen (RepetentInnen) in der Sekundarstufe II werden in Oberösterreich zusätzlich jährlich rund 13 Millionen Euro aufgewendet.

Ein vorzeitiger Abbruch und kompletter Ausstieg aus der Sekundarstufe II hat aber noch

weiterreichende monetäre Konsequenzen. Zum einen auf individueller Ebene: So beträgt der Einkommensverlust für Dropouts in Oberösterreich – verglichen mit Personen, die einen weiterführenden Abschluss erreichen – in Summe jährlich rund 13 Millionen Euro. Die Hälfte dieser Verluste resultiert aus ihrem höheren Risiko, nicht erwerbstätig bzw. länger arbeitslos zu sein. Die zweite Hälfte ist Resultat ihrer niedrigeren Erwerbseinkommen sowie geringeren Einkommenssteigerungsdynamiken. Und auch für die öffentliche Hand ergeben sich beträchtliche Effekte: Einerseits durch Entfall bzw. Mindereinnahmen bei der Einkommenssteuer sowie den Sozialversicherungsabgaben (in Summe jährlich rund 5,6 Millionen Euro). Andererseits schlagen die höheren Aufwendungen für Sozialtransfer, Arbeitslosengelder und aktive Arbeitsmarktpolitik (AMS-Qualifizierungsmaßnahmen) mit rund 8,5 Millionen Euro zu Buche. In Summe ergibt sich eine zusätzliche Netto-«Belastung» von jährlich rund 14 Millionen Euro für die öffentliche Haushalte.

Jährlich ergeben sich somit »Gesamtkosten« für Oberösterreich von rund 70 Millionen Euro. Diese Schätzgröße basiert auf einer Momentaufnahme. Gerade die nachteiligen Beschäftigungs- und Einkommenseffekte für Dropouts summieren sich jedoch über den Zeitablauf zu anwachsenden privaten und fiskalischen »Verlusten«. Zudem sind weitere negative monetäre Effekte eines frühen Bildungsabbruches (beispielsweise bezüglich Gesundheit, Wirtschaftswachstum etc.) noch gar nicht berücksichtigt.

7 Fazit

Viele Ausbildungsabbrüche bzw. Ausbildungswechsel – vor allem jene am Ende der 9. Schulstufe – begründen sich durch die Struktur der Schnittstelle zwischen Sekundarstufe I und weiterführender Sekundarstufe II. Augenfälligster Ausdruck dafür sind die Umgehung der Polytechnischen Schule sowie die starke Nachfrage nach maturaführenden Schulformen (insbesondere der BHS). Die ausgeprägte (voll-)berufliche Qualifizierungsstruktur der österreichischen Sekundarstufe II schlägt sich notwendigerweise in einer Vielzahl an Ausbildungswegen und Ausbildungsformen nieder, was mit entsprechenden Informations- und Transparenzproblemen bei der Schul-/Lehrberufswahl einhergeht. Verschärft wird dies durch eine offensichtlich nach wie vor nicht ausreichende Bildungs-/Berufsorientierung in der Sekundarstufe I (insbesondere der AHS-Unterstufe). Der hohe Anteil an Schulabbrüchen zu Beginn der Sekundarstufe II verweist aber auch auf eine offenkundig weit verbreitete didaktische Praxis / Normalität der Selektion hin (hohe RepetentInnenanteile sind dafür zusätzlicher Beleg).

Schul-/Ausbildungswahl, Bildungslaufbahn und Bildungserfolg sind stark von »Zufällen« geprägt. Die meisten WechslerInnen erreichen zwar einen erfolgreichen Bildungsabschluss der Sekundarstufe II. Zumeist bedeutet Wechsel jedoch, dass von höheren (AHS, BHS) in mittlere Schulformen (BMS) bzw. in die Lehre gewechselt wird. Rund 30 Prozent aller WechslerInnen (das sind zehn Prozent eines Altersjahrganges) sind jedoch schlussendlich Dropouts.

Dem Großteil der Jugendlichen »gelingt« der Arbeitsmarkteinstieg. Jugendliche mit einer erfolgreich abgeschlossenen beruflichen Qualifizierung auf der Sekundarstufe II (BMS, Lehre

oder BHS) haben erwartungsgemäß die besten Chancen. Schwierig ist es dagegen oftmals für Jugendliche ohne einen Sekundarstufe-II-Abschluss. Diese setzen sich überproportional aus Jugendlichen mit Migrationshintergrund sowie Kindern von Eltern, die lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen, zusammen.

8 Verbesserungsoptionen

Zum Ersten ist die aktuelle Ausgestaltung der Schnittstelle zwischen Sekundarstufe I und II kritisch zu hinterfragen. Im Sinne einer optimaleren Bildungswahl bieten sich u.a. einige überlegenswerte Reformoptionen an, wie z. B. potenzial- und kompetenzorientierte Pflichtschulabschlüsse, eine »Mittlere Reife« etc.³

Zum Zweiten lässt sich Berufsorientierung sicherlich noch verbessern: Einerseits im Segment der schulischen Berufsorientierung – andererseits auch durch eine strukturelle und öffentlich organisierte Verzahnung mit außerschulischen Orientierungsangeboten.

Drittens liegt vermutlich beträchtliches Potenzial in Ausbau und Inanspruchnahme individualisierter Berufs-/Bildungsberatung.

Viertens wäre eine gemeinsame und systemübergreifende Grundphilosophie einer Potenzial- anstelle einer Selektionsorientierung im österreichischen Schulwesen zu entwickeln. Notwendig dazu wäre u.a. der Ausbau außerunterrichtlicher schulischer nachhelfender (remedialer) Förderstrukturen.

Die für derartige Maßnahmen notwendigen finanziellen Ressourcen wären aus einer volkswirtschaftlichen Perspektive vorhanden: Schulwechsel und Dropout verursachen nämlich beträchtliche Mehrausgaben für die öffentliche Hand.



³ Weitere Reformalternativen werden in Kurt Schmid/ Helmut Hafner diskutiert: »Reformoptionen für das österreichische Schulwesen«, ibw-Forschungsbericht Nr. 161, 2011 bzw. ibw-research brief Nr. 69, Mai 2011, Download unter www.ibw.at oder unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Doris Kaucic-Rieger

Ganzheitliche Mädchenförderung auf dem Weg in das Ausbildungs- und Berufsleben

Welche Wünsche haben junge Frauen für ihr Leben? Was erhoffen sie sich? Welche Möglichkeiten haben sie, ihre Träume und Visionen umzusetzen? Mit diesen Fragen beschäftigt sich der in der steirischen Landeshauptstadt Graz ansässige Verein MAFALDA¹ seit 1989. Das Angebot der Vereinstätigkeit erstreckt sich von der Beratung über arbeitsmarktspezifische Angebote bis hin zur Bildungsarbeit für Mädchen und MultiplikatorInnen und dem JA.M Mädchenzentrum als Einrichtung der Offenen Jugendarbeit.

1 Das Tätigkeitspektrum von MAFALDA

Die große Bandbreite von MAFALDA ergibt sich aus dem Anspruch, Mädchen und junge Frauen in ihrer gesamten Lebenssituation wahrzunehmen und sie umfassend und ganzheitlich zu fördern.

Im arbeitsmarktpolitischen Kontext schließt dieser ganzheitliche Ansatz vor allem den Blick auf Ausbildungen und Berufe in Handwerk und in der Technik mit ein, die für Mädchen nach wie vor nicht selbstverständlich sind.

Über die letzten 25 Jahre hat MAFALDA als Vorreiterin in der Steiermark eine Vielzahl von unterschiedlichen Angeboten entwickelt, die Mädchen und junge Frauen auf ihren Wegen in das Berufsleben unterstützen sollen. Im Vordergrund aller Aktivitäten stehen neben der Auseinandersetzung mit stereotypen Bildern von Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten, die Mädchen aufgrund ihrer Sozialisation oft nach wie vor mitbringen, die praktische Erprobung ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten und damit verschränkt auch die Auseinandersetzung mit (umwelt-)technischen, naturwissenschaftlichen Themen auf einer ganz praktisch angesetzten Ebene.

1 Doris Kaucic-Rieger ist Geschäftsleiterin von MAFALDA. Im Rahmen der von der Österreichischen Nationalagentur Lebenslanges Lernen, der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich und dem sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung am 18.9.2014 in Wien veranstalteten Tagung »Tagesvater meets Mechatronikerin – Aufbruch zu mehr beruflicher Vielfalt« trug MAFALDA mit einem Input von Marianne Baumgartner zur Gestaltung der Workshops bei.

2 Ein aktuelles Beispiel: Das Frauenberufszentrum für junge Frauen im Auftrag des AMS

Ein aktuelles Beispiel liefert das Frauenberufszentrum für junge Frauen, das seit Oktober 2014 im Auftrag des AMS von MAFALDA geleitet wird. Junge Frauen im Alter von 18 bis 24 werden hier von Beraterinnen und Trainerinnen in ihrer Berufs- bzw. Ausbildungswahl auf zwei Ebenen unterstützt: Durch Einzelberatung und Einzelbegleitung auf der einen und durch Workshop-Angebote, die sie wahlweise besuchen können, auf der anderen Seite. Innerhalb von acht Wochen können folgende Module absolviert werden:

- Kompetenzanalyse / Kompetenzportfolio;
- Bildungs- und Arbeitswelt;
- Technik und Umwelt;
- Gesundheit und Soziales;
- Bewerbung und Aufnahmeverfahren;
- Praktikum in Unternehmen.

2.1 Orientierung durch praxisnahes Training in der Gruppe

In den Workshop-Phasen haben die jungen Frauen die Möglichkeit, in der Gruppe zu unterschiedlichen Themenbereichen zu arbeiten. So befassen sie sich beispielsweise im Modul »Kompetenzanalyse / Kompetenzportfolio« mit ihren Stärken und Kompetenzen und lernen diese auch zu benennen und zu beschreiben – ein wichtiger erster Schritt in der Auseinandersetzung mit der Frage nach dem »Was kann ich, und was will ich mit meinem Können anfangen?«. Schon in dieser Phase erkennen sie, dass sie eigentlich im Alltag ganz viele Tätigkeiten verrichten, die handwerkliches, oft technisches Geschick verlangen – nur haben sie bis dahin nicht »aktiv« darüber nachgedacht.

Im Modul »Technik und Umwelt« kommen die jungen Frauen – oft zum ersten Mal in ihrem Leben – in der hauseigenen Werkstatt mit Werkzeugen und unterschiedlichen Werkstoffen, wie z. B. Metall, LötKolben oder einer Standbohrmaschine, in Berührung. Die zuständigen Trainerinnen sind immer wieder verblüfft: »Nach anfänglichen Widerständen erkennen die Mädchen ganz schnell, dass sie Geschick und Können im Umgang mit handwerklich-technischen Aufgabenstellungen haben. Die große Herausforderung besteht darin, diese Erfahrungen mit attraktiven Ausbildungen und gefragten Berufen zu verknüpfen«.

In diesem Modul passiert auch die Überleitung zu den »ungeliebten« Themen »Mathematik«, »Physik« und »Chemie«. Viele der Mädchen, die bei MAFALDA in Beratung und Begleitung sind, sagen über sich selbst, dass sie in diesen naturwissenschaftlichen Fächern immer wieder versagen, sich nicht auskennen und aus diesen Gründen dann auch das Interesse verlieren. In kleinen Gruppen und auch im Einzelcoaching – vor allem mit großem Bezug in die Praxis – wird mit den Mädchen (wieder) daran gearbeitet, mathematische Aufgabenstellungen zu lösen, mit Geodreieck und Zirkel umzugehen, Skizzen zu zeichnen u. v. m., um damit an Ausbildungen und Berufe, die so gar nicht »typisch« sind, anzuschließen. Hier werden sie im

Konkreten auch mit gängigen Testungen oder Assessments, die Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen für ihre Auswahlverfahren einsetzen, vertraut gemacht.

Entscheidend sind in dieser Phase vor allem positive Beispiele und Erfahrungen. Immer wieder laden MAFALDA-Mitarbeiterinnen deshalb Frauen (Role Models), die eine nicht typisch weibliche Berufswahl getroffen haben, in die Gruppen ein, um von ihren Erfahrungen, die sie zum Beispiel in der Berufsschule und der ersten Zeit in einem Unternehmen gemacht haben, zu berichten. Als noch aufschlussreicher erweisen sich Besuche in Unternehmen und/oder Ausbildungseinrichtungen, in denen junge Frauen direkt bei ihrer Arbeit beobachtet und zu ihrer Berufswahl befragt werden können. Auch die praktische Erprobung vor Ort in Betrieben hat sich als wesentliches Entscheidungsinstrumentarium erwiesen. Hier kann MAFALDA aufgrund der langjährigen Kontakte auf einen großen Pool an Praktikumsunternehmen zurückgreifen.

Sind personalverantwortliche Personen in Betrieben im Blick auf die Potentiale der jungen Frauen und Männern geschult und reflektiert in ihren Bildern zu Fähigkeiten und (körperlichen) Voraussetzungen von Mädchen und Burschen, können in diesen Praktikumsphasen entscheidende Weichen für eine mögliche Ausbildung gestellt werden. Auch in der Arbeit mit Unternehmen hat MAFALDA in unterschiedlichen Projekten Pionierinnenarbeit geleistet.

2.2 Orientierung durch individuelle Beratung

Mit Hilfe der Einzelberatung wird jedes Mädchen persönlich mit all ihren Fragen, Wünschen, aber auch Befürchtungen in der Planung der nächsten Schritte in Richtung »Ausbildung und Beruf« begleitet. Die Beraterin arbeitet mit jeder Teilnehmerin an ihren individuellen Kompetenzen. Mit unterschiedlichen grafischen Mitteln und Methoden wird in einem Kompetenzportfolio, das jede junge Frau bis zum Ausstieg aus dem Frauenberufszentrum für sich erarbeitet hat, ein umfassendes Bild zu Papier gebracht und somit sichtbar gemacht.

Aus den vielen Einzelberatungen wissen die MAFALDA-Mitarbeiterinnen, dass Eltern bzw. das nahe Umfeld – Verwandte, Freundinnen und Freunde – der Mädchen nach wie vor einen entscheidenden Einfluss auf die Berufswahl haben. In den vergangenen Jahren zeigte sich, dass vor allem junge Frauen mit Migrationshintergrund sehr stark von den Wünschen bzw. auch Befürchtungen und Ängsten ihrer Mütter und Väter geleitet sind.

3 Elternbildung und Elterninformation als essenzieller Baustein

So gut und umfangreich junge Frauen über Ausbildungswege und Berufsmöglichkeiten im handwerklich-technischen Bereich auch informiert sein mögen, so darf in der »Aufklärung« vor allem nicht auf das nahe Umfeld – Eltern bzw. Erziehungsberechtigte, aber auch MultiplikatorInnen, wie z. B. LehrerInnen, – vergessen werden.

Mit einer aktiven Elternarbeit hat es sich MAFALDA zum Ziel gesetzt, den Kontakt vor allem zu den Eltern von Mädchen mit Migrationshintergrund zu suchen, um Vorurteilen und

Ängsten gegenüber vielleicht nicht alltäglichen Berufen in Handwerk und Technik mit Hilfe umfangreicher Informationsarbeit zu begegnen. Dies gelingt am besten in Kooperation mit Organisationen, die mit MigrantInnen arbeiten und bereits Vertrauen zu den Menschen aufgebaut haben. Auch Beratungsgespräche, in denen Mütter und/oder Väter von jungen Frauen anwesend sind, gehören mittlerweile zum Repertoire. So sehr Selbstbestimmung als ein wesentliches Merkmal von Mädchenförderung gefordert ist, so sehr betonen die MAFALDA-Beraterinnen in diesen Fällen die Wichtigkeit, Eltern bzw. Erziehungsberechtigte in den Informations- bzw. Entscheidungsprozess miteinzubeziehen.

4 Die Schule als Vorbereitung für's (Berufs-)Leben

IBOBB – Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf sieht für die österreichischen Pflichtschulen ein umfassendes Bündel an Maßnahmen zur Berufsorientierung von SchülerInnen vor. Auch hier hat MAFALDA immer wieder unterschiedliche Aufträge, auf der einen Seite mit LehrerInnen in diesem Zusammenhang vor allem an deren Gender-Kompetenz zu arbeiten, auf der anderen Seite auch in Workshops mit Schülerinnen die Neugierde an ihnen unbekanntem Berufen und Ausbildungen zu wecken.

5 Bildung als Schlüssel zu mehr Selbstbestimmung und Selbstverantwortung

Ob die Mädchen und jungen Frauen, die zu MAFALDA kommen, ihre Perspektiven erweitern und ihre Ziele umsetzen können, hängt letztendlich davon ab, ob sie Zugang zu Bildung – formell und informell – haben. Ein guter Job und beruflicher Erfolg werden aber auch von den jungen Frauen selbst als erstrebenswerte Ziele definiert und häufig mit dem Wunsch nach Unabhängigkeit und Selbstbestimmung verknüpft. Sie anerkennen die Schlüsselfunktion von Bildung auf dem Weg in ein gutes Leben.

In vielen Fällen hat MAFALDA den Grundstein für junge Frauen gelegt, ihre traditionellen Berufswünsche nochmals zu überdenken und Chancen zu nutzen, in einem Berufsfeld in Handwerk und Technik Fuß zu fassen. In anderen Fällen sind Mädchen ihren traditionellen Berufswünschen treu geblieben. Die Entscheidung, welchen Weg sie einschlagen, liegt letztendlich bei den Mädchen selbst – unabhängig davon, was die Beraterinnen sich für sie wünschen und erhoffen.

6 Und so kann es laufen: Aus einer Kosmetikerin wird eine KFZ-Technik-Kauffrau

Im Projekt »Add a Job«, das MAFALDA im Jahr 2014 zwei Mal zu je 22 Wochen durchführte, entschieden von insgesamt 16 Teilnehmerinnen vier junge Frauen ihre berufliche Karriere in eine nicht typisch weibliche Richtung zu lenken: So wurde zwei jungen Frauen im Verlauf des Kurses immer klarer, dass sie als Kosmetikerinnen eigentlich viel eingeschränktere Bedingungen am Arbeitsmarkt vorfinden werden. Aus diesem Grund bewarben sie sich nach eini-

gen Praktika in der KFZ-Branche um zwei Ausbildungsplätze zur KFZ-Technik-Kauffrau in einem Zentrum für Ausbildungsmanagement. Aufgrund der vielen positiven Erfahrungen und Berührungen mit Handwerk und Technik im MAFALDA-Kurs haben sie gut in der Auswahl abgeschnitten und wurden in die Modellausbildung aufgenommen. Eine junge Frau entschloss sich die Ausbildung zur Metalltechnikerin zu absolvieren, und eine weitere junge Frau wird sich gleich nach ihrem 17. Geburtstag um die Aufnahme in die Grundausbildung beim österreichischen Bundesheer bewerben.

Die ersten Erfolge stellen sich auch schon im Frauenberufszentrum für junge Frauen ein: So hat beispielsweise bereits ein Mädchen mit Migrationshintergrund eine Lehre zur Optikerin in einem Grazer Unternehmen begonnen.

Diese vielen kleinen Erfolge bestärken MAFALDA-Mitarbeiterinnen tagtäglich, am Thema dranzubleiben – mögen die Vorzeichen in der Wirtschaft momentan auch noch so wenig vielversprechend sein.



Roswitha Tschenett

Zur Minimierung von Gender Gaps bei der Ausbildungs- und Berufswahl

1 Aktuelle Befunde, ein »Dauerbrenner« und vielfältige Strategien¹

Die Geschlechtersegregation bei der Ausbildungs- und Berufswahl (und in der Folge bei der Qualifikationsstruktur) ist ein »Dauerbrenner« seit den 1980er-Jahren bis heute² und insbesondere in Österreich aufgrund von sehr frühen Wahlverpflichtungen (mit 14/15 Jahren) in einem hochgradig ausdifferenzierten (Berufsbildungs-)System (ca. 80 Prozent der Jugendlichen entscheiden sich für eine Ausbildung in einer berufsbildenden Schule!) sehr ausgeprägt.

Neueren Datums ist die Thematisierung der Gender Gaps bei den SchülerInnenkompetenzen, v.a. seit PISA (15-/16-Jährige werden getestet)³ ist das schlechtere Abschneiden der Schülerinnen in Mathematik und der Schüler beim Lesen ein (mediales) Thema. Beide Phänomene – sowohl die Gaps bei der Ausbildungswahl als auch die Gaps bei den Kompetenzmessungen – sind in einem sich gegenseitig bedingenden Zusammenhang zu sehen. So werden etwa geringe Interessen und schwache Leistungen in Mathematik und Physik die Schülerinnen dazu bewegen, sich nach weiterführenden Schulen umzusehen, an welchen MINT-Fächer⁴ stundenmäßig schwächer vertreten sind, womit gleichzeitig häufig auch schon wieder die Abwahl bestimmter Ausbildungs- und Berufsrichtungen verbunden ist. Umgekehrt wirkt die Erwartungshaltung, dass MINT in bestimmten angestrebten Berufsfeldern nicht relevant sein

1 Roswitha Tschenett ist seit 1996 im Bildungsministerium (Koordination und Abwicklung von gleichstellungsbezogenen EU-Projekten und von ESF-kofinanzierten Projekten mit Schwerpunkt »Mädchen und BO/Technik« und langjährige Geschäftsführerin der Arbeitsgruppe »Gender Mainstreaming/Gender Budgeting« im BMUKK. Seit 2013 leitet sie die Abt. Gender Mainstreaming/Gender und Schule im BMUKK bzw. BMBF. Das vorliegende AMS info stellt die erweiterte Fassung eines Vortrages dar, den Roswitha Tschenett im Rahmen der Tagung »Tagesvater meets Mechatronikerin – Aufbruch zu mehr beruflicher Vielfalt« am 18.9.2014 in Wien gehalten hat. Veranstalter dieser Tagung waren die Österreichischen Nationalagentur Lebenslanges Lernen, die Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich und das sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung.

2 Aktuell wurde sie auf nationaler Ebene thematisiert, so z.B. im Rahmen des NAP zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (2009–2013), und auch das aktuelle Regierungsprogramm (2013–2018) erhebt die Forderung nach »Mehr Frauen in atypischen Berufen«. Weitere Bezugspunkte bilden die OECD-Skills-Strategie (Verringerung von Leistungsunterschieden zwischen den Geschlechtern) oder die Europäische Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern.

3 Internationaler Vergleichstest der OECD.

4 MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

wird, dahingehend, sich auch in den MINT-Fächern schon im Vorfeld (z.B. in der Pflichtschule) nicht anstrengen zu müssen (Motivation sinkt).

Allerdings wurde durch die Einführung der Mathematik als verpflichtendes Maturafach auch für Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik und für humanberufliche Schulen, die zu 96 Prozent bzw. zu 83 Prozent von jungen Frauen besucht werden,⁵ dieser Sackgassenperspektive von Frauen entgegengewirkt.

Dass die stereotype Wahl v.a. für Frauen eine Problematik darstellt, ist evident: schlechtere Bezahlung, schlechtere Aufstiegschancen und insgesamt schlechtere Perspektiven. Bezogen z.B. auf den Abschluss einer Berufsbildenden Höheren Schule (BHS) zeigt das so genannte »Bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring« (BibEr) für 2012 deutlich, dass die jungen Frauen ihre Abschlüsse in einem geringeren Ausmaß erfolgreich verwerten können: Während 11,8 Prozent der Berufseinsteiger über 2.400 Euro brutto verdienen, sind es bei den Berufseinsteigerinnen lediglich drei Prozent.⁶

Neueren Datums ist die Problematisierung der einseitigen Wahl durch die Burschen / Männer, dies v.a. im Zusammenhang mit dem Diskurs rund um fehlende männliche Bezugspersonen für Buben im erzieherischen und sozialen Bereich und unter dem Aspekt des Bedarfes (es fehlen insgesamt KindergartenpädagogInnen). Das Argument der besseren Bezahlung (wie bei der Forderung nach mehr Frauen in technischen Berufsfeldern) entfällt hier mangels realer Entgelte und Aufstiegsmöglichkeiten.

Tabelle: Zahlen /Trends zu männlichen Lehrern / Lehramtsstudierenden

Historische Entwicklung: Anteil der männlichen Lehrer an Volksschulen in Österreich		Männliche Lehramtsstudierende an Pädagogischen Hochschulen (Anfänger 2010/2011)	
1923/1924	52,5%	Hauptschulen	31% Männer
1960/1961	45,8%	Sonderschulen	14% Männer
1980/1981	24,5%	Polytechnische Schulen	70% Männer
2000/2001	12,6%	Berufsschulen	59% Männer
2009/2010	9,9%	Volksschulen	9% Männer
2011/2012	9,0%		

Quelle: Statistik Austria

5 Z.B. Schuljahr 2012/2013: 90 Prozent Schülerinnen in den Höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe; 91 Prozent in den Bildungsanstalten für Sozialpädagogik; 96,2 Prozent in den Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik. Quelle: Statistik-Austria-Daten – Darstellung: BMBF, Abt. IT/1a.

6 Aus: Registerbasierte Statistiken Bildung, Kalenderjahr 2012. Schnellbericht der Statistik Austria. BibEr wird von Statistik Austria im Auftrag von BMASK und AMS Österreich durchgeführt.

Insgesamt zeigen aktuelle Daten und Statistiken,⁷ dass es in einigen Bereichen Verbesserungen in Richtung einer Reduktion von horizontalen Segregationen gibt (langsamer Anstieg von Frauen in technischen Ausbildungen, allerdings Verminderung der Zahl der Volksschullehrer), dass jedoch im Großen und Ganzen die Problematik der nach Geschlecht segregierten Ausbildungs- und Arbeitsmärkte weiterhin besteht bzw. sich in bestimmten Gesellschaftssegmenten (v.a. in bestimmten migrantischen Milieus) durch starke Familienorientierung und traditionelle Rollenbilder auch wieder verstärkt.⁸

Die Frage der geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Berufswahl muss im Zusammenhang mit dem gesamtgesellschaftlichen und institutionellen Umfeld gesehen werden, in das diese Wahlentscheidungen eingebettet sind, wie auch Lorenz Lassnig anmerkt.⁹ Dies reicht von der Teilzeitbeschäftigung, die fast ausschließlich ein Frauenphänomen ist, über die Problematik mangelnder Kinderbetreuungseinrichtungen bis hin zur Schule, die auf Halbtagsbetrieb eingestellt ist.

Elisabeth Beck-Gernsheim prägte den Begriff des »Weiblichen Arbeitsvermögens« und stellte bereits 1976 fest: »Die Konzentration auf frauentypische Berufe ergibt sich aus der geschlechtsspezifischen Sozialisation, der zu Folge Männer nur auf die Berufsarbeit hin sozialisiert werden, während Frauen Berufsarbeit und Familie in den Blick nehmen und die familienbezogenen Dispositionen und Fähigkeiten zu einer Bevorzugung von Berufen führen, die Bedürfnisse anderer oder konkrete Anforderungen des alltäglichen Lebens decken (z.B. Friseurin, Krankenschwester, Erzieherin, Lehrerin).«

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass es für einen Aufbruch zu mehr beruflicher Vielfalt vielfältiger und innovativer Politikansätze und Instrumente bedarf, insbesondere solcher, die auf eine geschlechtergerechtere Verteilung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit hinwirken. Hier sind neben der Bildungs- und Gleichstellungspolitik v.a. auch die Wirtschafts- und Sozialpolitik sowie die Arbeitsmarktpolitik und die Gewerkschaftsarbeit adressiert.

Im Folgenden werden bisherige und aktuelle Strategien und Ansätze des Bildungsministeriums zum Abbau von Geschlechtersegregationen im Feld »Kompetenzentwicklungen und Ausbildungswahl von Schülerinnen und Schülern« skizziert.

2 Spezielle Angebote für Mädchen/Buben (Frauen/Männer)

Seit den 1980er-Jahren setzten NGOs/ Mädchen- und Frauenberatungsstellen vielfältige Projekte im Feld »Berufsorientierung, Technik und Handwerk für Mädchen/Frauen« um. Das Bildungsministerium finanzierte z.B. gemeinsam mit den Ländern und über ESF-Mittel viele

7 Vgl. Tabelle, Abbildungen 1–3.

8 Vgl. Atac/Lageder 2009 oder auch Biffl/Skrivanek 2011.

9 Vgl. Lassnig 2012.

Jahre lang das Projekt »FIT – Frauen in die Technik« (Schnuppertage an Universitäten und Fachhochschulen) sowie das Projekt »MUT – Mädchen und Technik«.

Das Frauenministerium förderte und fördert Mädchen- und Frauenberatungsstellen, welche den Frauen u.a. auch im Feld »Berufsorientierung/Lebensplanung« verschiedenste Angebote machen. Aktuell fördert das Bundesministerium für Bildung und Frauen (BMBF) im Jahr 2014/2015 mehrere Kooperationen zwischen NGOs (v.a. Mädchenberatungsstellen) und Schulen – insgesamt 45 Schulen (v.a. Neue Mittelschulen) sind beteiligt. Im Rahmen der Projekte können Mädchen praktische Erfahrungen im Bereich »Technik und Handwerk« machen, sich aber auch mit Geschlechterstereotypen und Lebensplanung auseinandersetzen. Gleichzeitig setzen sich die LehrerInnen der Schule ebenfalls mit Konzepten zur geschlechtssensiblen Berufsorientierung (BO) auseinander. Einige Schulen erhalten auch Begleitung, wie sie geschlechtssensible BO dauerhaft und nachhaltig in ihr Standortkonzept zur BO integrieren können. Diese Beispiele sollen dann als Good-Practice-Beispiele auch für andere Schulen Anregungen bieten.

Aktuell ist auch eine eigene Plattform seitens des BMBF in Arbeit (Maßnahme gemäß aktuellem Regierungsprogramm), welche relevante Informationen zum Thema »Mädchen/Frauen und Technik« gebündelt zur Verfügung stellen soll.

3 Angebote nur für Mädchen/Frauen

Angebote nur für Mädchen/Frauen sind damit begründet, dass Mädchen aufgrund der geschlechtsspezifischen Sozialisation kaum Erfahrungsräume und Vorbilder im Feld »Technik und Handwerk« haben und deshalb kompensatorische Angebote – am besten in reinen Mädchen/Frauengruppen – benötigt werden, auch weil die Kompetenzaneignung in diesem Feld in koedukativen Gruppen häufig aufgrund gegenseitiger stereotyper Zuschreibungen (Erkenntnisse aus der feministischen Koedukationsforschung) nicht funktioniert.¹⁰ Teilweise sind diese Angebote auch in den koedukativen Schulkontext eingebunden, wodurch die PädagogInnen und die Mädchen häufig mit dem Unverständnis sowie dem Gefühl der Benachteiligung auf Seiten der Buben (weil sie kein eigenes Angebot erhalten) konfrontiert sind, aber auch mit der Etikettierung der Mädchenworkshops als »Nachhilfeunterricht« (*»Ich denke, da müssen sich die Mädchen ja dumm vorkommen, wenn sie die ganze Zeit so Kurse kriegen ...«¹¹*), so dass sie einen Weg finden müssen, auf eine Weise damit umzugehen, dass das Ganze nicht kontraproduktiv wirkt.

10 Z.B. Mädchen nehmen sich zurück und überlassen den Buben dieses männlich konnotierte Feld – Buben spielen sich als Experten auf.

11 Ein 15-jähriger Schüler im Rahmen einer 2006 durchgeführten Evaluierung des Boys Day – die gesamte Aussage lautete: »In unserer Schule ist das ganze Jahr Girls Day. Da gibt es die ganze Zeit irgendwelche Angebote. Ich denke, da müssen sich die Mädchen ja dumm vorkommen, wenn sie die ganze Zeit so Kurse kriegen. Und sich vielleicht ja gar nicht so dafür interessieren.« In: Research for Progress 2006.

Eigene Angebote für Buben sind neueren Datums: Der jährliche vom Sozialministerium initiierte und finanzierte Boys Day z.B., bietet seit 2008 Buben Information und Praxiserfahrungen in sozialen, erzieherischen und Gesundheitsberufen. Das BMBF bewirbt den Boys Day über die bundesweite Community der BO-AkteurInnen.

Ergänzend und verstärkt seit 2010 (auch aufgrund der Evaluierung des FIT-Programmes¹²) wurde und wird seitens des BMUKK bzw. BMBF darauf hingewirkt, dass Elemente einer geschlechtersensiblen BO stärker und kontinuierlich in eine koordinierte und nachhaltige BO-Arbeit an den jeweiligen Schulstandorten einfließt, da kurzfristige Spezialangebote ohne Einbettung in ein Gesamtkonzept vor Ort (welches z.B. auch Wert legt auf einen qualitativollen MINT-Unterricht, der Mädchen erreicht) in der Wirkung begrenzt sind.

4 Stärkung der Berufsorientierung auf der 7. bis 8. Schulstufe

Der Ausbau der Berufsorientierung und Bildungsberatung auf der 7. und 8. Schulstufe unter Berücksichtigung der geschlechtssensiblen BO wurde seit 2010 als ein zentraler Schwerpunkt des Bildungsministeriums definiert (IBOBB-Strategie¹³). In der Neuen Mittelschule wurde die BO beispielsweise als eigenes Fach integriert und damit aufgewertet.¹⁴ Der Lehrplan zur BO beinhaltet eine Vielzahl an geschlechtergleichstellungsbezogenen Vorgaben. Gerade im Zusammenhang mit der geschlechterstereotypen Wahl von Ausbildungen und Berufen ist es wichtig, explizite Angebote und Räume für das Nachspüren eigener Interessen und für eine (kritische) Auseinandersetzung mit Berufswelten und Lebensplanungsthemen im schulischen Kontext zu schaffen, da Mädchen und Buben sonst – je weniger es solche Reflexionsräume gibt – umso stärker gerade in diesem Alter auf geschlechterstereotype (familiär geprägte) Bilder zurückgreifen, sodass bestimmte Wünsche »unerhört«¹⁵ bleiben und Anpassungen an antizipierte Rollenerwartungen erfolgen.¹⁶

Weitere Grundlagen für die Implementierung der geschlechtssensiblen BO wurden geschaffen, indem z.B. in die über die Pädagogischen Hochschulen angebotenen Qualifizierungslehrgänge für BO-KoordinatorInnen, BO-LehrerInnen und BildungsberaterInnen jeweils auch ein fixes Gender-Diversity-Modul integriert wurde, welches von einer ausgewiesenen Gender-Expertin durchgeführt wird, wodurch sich die HauptakteurInnen für die BO an den Schulen verpflichtend auch mit Geschlechterstereotypen bei der Berufswahl auseinandersetzen müssen. Zur Unterstützung der Pädagogischen Hochschulen bei der Suche nach geeigneten ReferentInnen für dieses Modul wurde eine eigene ReferentInnen-Liste erstellt.¹⁷

12 Vgl. Leitner/Wroblewski 2009.

13 IBOBB steht für »Information, Beratung, Orientierung in Bildung und Beruf«: www.schule.at/ibobb

14 Mindestens eine Wochenstunde plus 32 Jahresstunden.

15 Vgl. Buchinger/Gödl 1993.

16 Vgl. Bergmann 2002.

17 Vgl. www.schule.at/ibobb

Auch die Webseite des Ministeriums bietet einen schnellen Zugriff auf Hintergrundinformationen und Materialien zum Thema »Geschlechtssensible Berufsorientierung«.¹⁸

Die Schulen sind im Rahmen von IBOBB auch angehalten, zur Umsetzung einer nachhaltigen BO-Arbeit an den Schulen ein eigenes Standortkonzept dazu zu entwickeln.¹⁹ Aktuell werden sechs Pilotschulen von erfahrenen ExpertInnen aus dem Feld der geschlechtssensiblen BO (v.a. aus NGOs) bei der Implementierung der geschlechtssensiblen BO in dieses Standortkonzept unterstützt. Die guten Beispiele sollen in der Folge »vor den Vorhang« geholt werden (z.B. im Rahmen von LSI-Tagungen).

5 Abschaffung früher Wahlentscheidungen (5./6. Schulstufe)

Es ist aus der Sozialisationsforschung bekannt, dass – wenn Wahlentscheidungen in der Phase der Adoleszenz angesiedelt sind – diese Wahlentscheidungen besonders geschlechterstereotyp erfolgen. Sich gegen das Stereotyp zu entscheiden, erfordert gerade in dieser Phase – wo für viele Jugendliche die Anerkennung durch das »andere« Geschlecht wichtig wird – enormes Selbstbewusstsein und Empowerment durch wichtige Bezugspersonen und Umwelten.

Beispiel Werken: Durch die (überfällige) Abschaffung der Wahlverpflichtung im Bereich Werken auf der 5. Schulstufe in den Neuen Mittelschulen (Technisches oder Textiles Werken) im Zuge des NMS-Gesetzespakets 2012 (SCHOG-Novelle § 21b und Lehrplanverordnung v. 30.5.2012) können alle Schülerinnen und Schüler der NMS tatsächlich Kompetenzen in beiden Bereichen aufbauen. Die Abschaffung der Wahlverpflichtung erfolgte vor dem Hintergrund anhaltender stereotyper Wahlentscheidungen von Mädchen und Buben, die allerdings nicht immer aufgrund des tatsächlichen Interesses erfolgten: »Die sogenannte ›Wahlfreiheit‹ ist eingebettet in eine Vielzahl von Beeinflussungsfaktoren, wobei hier nach wie vor stereotype (Geschlechter-)Rollen sowohl auf Seiten der SchülerInnen, Eltern, aber auch Lehrpersonen feststellbar sind. Daneben spielen aber auch schulorganisatorische und personenbezogene Aspekte mit bei der Entscheidungsfindung. Es wird davon ausgegangen, dass die Neuregelung auch Auswirkungen auf die weitere Ausbildungswahl der Mädchen und Buben haben wird, beispielsweise etwa hinsichtlich des Abbaus von Hemmschwellen der Mädchen im Bereich ›Technik und Handwerk.«²⁰

Ein weiteres Thema bezüglich früher Wahlentscheidungen betrifft – neben dem schon eingangs erwähnten hochdifferenzierten System der berufsbildenden Schulen – den Bereich der allgemeinbildenden Schulen. Auch hier gibt es bereits ab der 3. Klasse (7. Schulstufe) die Wahlverpflichtung, sich für ein Gymnasium, ein Realgymnasium oder ein wirtschaftskundliches Realgymnasium zu entscheiden. Das Realgymnasium bietet mehr Unterrichtsstunden

¹⁸ Vgl. www.bmbf.gv.at/schulen/bo/grund/index.html

¹⁹ Vgl. Rundschreiben Nr. 17/2012.

²⁰ Verein Sprungbrett für Mädchen 2010.

als das Gymnasium in den MINT-Fächern (Mathematik, Naturwissenschaften, darstellende Geometrie und geometrisches Zeichnen). Auch an Neuen Mittelschulen kann bereits ab der 3. Klasse der Schwerpunkt »Mathematik und Naturwissenschaften« gewählt werden. Darüber hinaus bieten Neue Mittelschulen in Rahmen der Schulautonomie Informatik- oder Technikschwerpunkte an.

6 Gender-Kompetenz und MINT-Kompetenzen bei PädagogInnen und MultiplikatorInnen

Bei der Erklärung von Geschlechterdifferenzen (z.B. bezogen auf Interessen, die Mädchen und Buben zeigen oder bezogen auf Kompetenzen, die sie entwickeln) wird vielfach auf vereinfachte bzw. biologistische Begründungen zurückgegriffen. Geschlechterstereotypen sind gerade unter österreichischen LehrerInnen weit verbreitet (*»Buben sind halt so ... – Mädchen sind gut in ...«*).²¹ Geschlechterstereotype Verhaltensweisen und Selbstbildentwicklungen im Rahmen des Unterrichts werden auch auf subtile Art und Weise reproduziert, indem z.B. von Lehrkräften »hegemoniale Männlichkeitsinszenierungen« von Burschen unterstützt werden, und zwar sowohl durch Lehrerinnen als auch durch Lehrer: »Lehrerinnen schreiben einzelnen Schülern explizit attraktive Männlichkeit zu oder aber sie akzeptieren, dass Buben das Plenargespräch beherrschen. Der Lehrer etabliert hegemoniale Männlichkeit in seinem Unterricht durch Herstellung komplizierter Männlichkeit, die über diffizile Konkurrenzen in »Männergesprächen« ausgetragen wird.«²²

Im Zuge der »PädagogInnenbildung neu« (PB neu) setzt das Bildungsministerium seit 2010 verstärkt Maßnahmen, um den Aufbau von Gender-Kompetenz bei den PädagogInnen im Sinne einer reflektierten Haltung und vermehrtem Wissen über Geschlechterforschung und Geschlechtertheorie zu fördern und voranzutreiben. 2013 wurde die Gender- und Diversitätskompetenz im Kompetenzkatalog des Qualitätssicherungsrates als eine von fünf zentralen Kompetenzen für zukünftige PädagogInnen ausgewiesen. Als Ergebnis eines vom BMBF unterstützten Arbeitsprozesses konnte 2014 ein Empfehlungspapier bezüglich der Berücksichtigung von Gender- und Diversitätskompetenz in der PB neu präsentiert werden.²³

2014 genehmigte die Bundesministerin für Bildung und Frauen die bundesweit erste Geschlechterpädagogik-Professur an einer Pädagogischen Hochschule (PH Salzburg), wodurch wichtige Grundlagen geschaffen werden für eine erste Installierung und Aufwertung dieses Forschungs- und Entwicklungsfeldes. Die Professur soll v.a. auch Forschung und Reflexion zum Thema »PädagogInnenprofession und Geschlecht« vorantreiben, z.B. hinsichtlich der

21 Nach einer Studie von Spiel/Schober/Finsterwald u.a. aus dem Jahr 2010 agieren 63 Prozent der LehrerInnen »stereotyp«, und 73 Prozent haben einen geringen Wissensstand über Genderforschung und Gendertheorie. Vgl. auch Nagy/Altrichter 2010.

22 Bartosch 2014.

23 Vgl. www.bmbf.gv.at/schulen/unterricht/ba/gen_komp_paedag.html.

Ursachen und Auswirkungen der Tatsache, dass der LehrerInnenberuf v.a. ein Frauenberuf ist. Die PH Salzburg soll in Zukunft als eine bundesweite Drehscheibe für die Thematik fungieren (Planung eines Bundeszentrums »Gender-Diversitäts-Kompetenz und Geschlechtergerechtigkeit«), insbesondere auch im Bereich der Vernetzung und Professionalisierung der Gender-Mainstreaming-Beauftragten an den Pädagogischen Hochschulen.

Eine zentrale Herausforderung im Zusammenhang mit der Problematik der geschlechtsspezifischen Konnotation von Fächern ist auch die qualitätsvolle (geschlechterreflexive) Weiterentwicklung des Unterrichtes v.a. in den MINT-Fächern. Diesem Anliegen hat sich das Projekt IMST (Innovationen machen Schulen top) – ein vom BMUKK/BMBWF finanziertes Projekt – verschrieben. IMST integriert auf den verschiedensten Handlungsebenen auch die Gender-Perspektive (www.imst.ac.at). Aus IMST sind einige Forscherinnen und Forschungen rund um das Thema »Gender Gaps in den MINT-Fächern« und »Gender-Diversitätskompetenter MINT-Unterricht« hervorgegangen²⁴ – diverse Handreichungen zu einem gendersensiblen Naturwissenschaftsunterricht und Mathematikunterricht liegen vor.

IMST und das Projekt »MUT – Mädchen und Technik« hatten durch vielfältige Analysen und Erfahrungsberichte aufgezeigt, dass v.a. auch im Bereich der MINT-Kompetenzen bei den Elementarpädagoginnen investiert werden muss (mehrheitlich Frauen), damit entsprechendes Interesse möglichst früh bei den Grundschulkindern (und über die Vorbildwirkung der Lehrerinnen v.a. bei den Mädchen), z.B. über den Sachunterricht, geweckt wird.

7 Integration der Gleichstellungsperspektive in die schulischen Qualitätsentwicklungsprozesse

Gendersensibler Unterricht und Gender Mainstreaming sind auch als zentrale Prinzipien in den Qualitätsmanagementsystemen der berufsbildenden Schulen (QIBB) und auch in jenen der allgemeinbildenden Schulen (SQA) verankert. Die Perspektive der Gleichstellung soll direkt in die Qualitätsprozesse an den Schulen integriert werden. Damit soll der Isolierung der Gleichstellungsthematik entgegengewirkt und deutlich gemacht werden, dass die Verantwortung für diese Thematik bei allen und v.a. auch bei der Schulleitung liegt.

Dabei geht es z.B. um die Herausforderung von technischen Schulen (oder von Bildungsinstitutionen für Kindergartenpädagogik), sich mit den Ursachen der geringen Anzahl von Mädchen und Frauen (bzw. Burschen/Männern) an ihren Schulen auseinanderzusetzen und sich Wege zu überlegen, ihre Ausbildung für das jeweils andere Geschlecht attraktiver zu machen. Umgekehrt sind auch die Zubringerschulen (NMS, AHS) herausgefordert, sich zu fragen, ob sie im BO-Bereich und in der allgemeinen pädagogischen Arbeit in hinreichendem Ausmaß aktiv sind, um Geschlechterstereotypen abzubauen und den Mädchen und Buben vielfältige Ausbildungs- und Berufswege aufzuzeigen.

²⁴ Vgl. z.B. Jungwirth 2014, Bartosch 2014, Stadler 2010.

Den berufsbildenden Schulen stehen für ihre Qualitätsprozesse auch Selbstevaluierungsinstrumente zur Verfügung, so z.B. eigene Fragebögen zur gendersensiblen Unterrichtsgestaltung und Schulkultur. Auch im Rahmen der Bilanz- und Zielvereinbarungsgespräche zwischen den schulführenden Fachabteilungen des BMBF und den Vertretungen der Schulaufsicht (LandesschulinspektorInnen) können Umsetzungsschritte bezüglich Gleichstellung thematisiert werden.

Aktuell wird auch für die Neuen Mittelschulen ein Instrument für Schulleitungen und Schulaufsicht entwickelt, das diese dabei unterstützen soll, ihre jeweilige Schule auch bezüglich Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung zu beleuchten und den Entwicklungsstand zu erheben.

Des Weiteren gibt es aktuell neun Pilotschulen, die – unterstützt durch externe Schulentwicklungsbegleitung – an der Verknüpfung von Qualitäts- und Gleichstellungsperspektive arbeiten. Ausgewählte Good-Practice-Beispiele sollen in der Folge »vor den Vorhang« geholt werden, um auch für andere Schulen Impulse zu setzen.

8 Einige weiterführende Links

- www.bmbf.gv.at/gleichstellung-schule
- www.bmbf.gv.at/frauen
- www.imst.ac.at
- www.gender.schule.at
- www.schule.at/ibobb
- www.ams.at/frauen
- www.ams.at/fit
- www.ams-forschungsnetzwerk.at – im Menüpunkt »Publikationen«:
 - Praxishandbuch: Methoden der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Frauen (»AMS/ABI-Methodenhandbücher«)
 - Praxishandbuch: Berufsorientierung und Didaktik im Hinblick auf technisch-naturwissenschaftlich orientierte Qualifizierungen von Frauen (»AMS/ABI-Methodenhandbücher«)
 - Methodendatenbank zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung (»AMS/ABI-Methodendatenbank«)
 - Didaktikdatenbank – Gendergerechtes Training im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich (»AMS/ABI-Didaktikdatenbank«)

9 Quellen

Amon, Heidemarie/Bartosch, Ilse/Lembens, Anja/Wenzl, Ilse (2014): Gender_Diversity-Kompetenz im naturwissenschaftlichen Unterricht. Fachdidaktische Anregungen für Lehrerinnen und Lehrer. Hg. vom IMST Gender_Diversitäten Netzwerk (www.imst.ac.at). Wien.

- Atac, Ilker/Lageder, Miriam (2009): Welche Gegenwart, welche Zukunft? Eine qualitative Paneluntersuchung zum Verlauf von Einstellungen und Erwartungen in Bezug auf Familie, Bildung und Beruf bei Wiener Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund. Forschungsbericht Universität Wien. Wien.
- Bartosch, Ilse (2014): Fallstudien und Train-the-Trainer zu Gender und Diversität in PFL neu. 2. Endbericht der Universität Klagenfurt/Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung. Im Auftrag des BMUKK (unveröffentlicht). Wien.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1976): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt: Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Frankfurt am Main.
- Bergmann, Nadja/Gutknecht-Gmeiner, Maria/Wieser, Regine/Willsberger, Barbara (2004): AMS report 38: Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einem geteilten Arbeitsmarkt. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Biffl, Gudrun/Skrivanek, Isabella (2011): Endbericht zu »Schule – Migration – Gender«. Donau-Universität Krems, Department Migration und Globalisierung im Auftrag BMUKK. Download unter www.bmbf.gv.at/schulen/sb/schule_migration_gender.html oder unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Buchinger, Birgit/Gödl, Doris (1993): Arbeits- und Lebensperspektive von Mädchen und jüngeren Frauen in Salzburg. In: BMAS (Hg.): Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 55. Wien.
- Finsterwald et al (2013): Geschlechterstereotype von Lehrerinnen und Lehrern in Österreich. In: Erziehung und Unterricht 1–2/2013. Wien.
- Jungwirth, Helga (2014): Gender_Kompetenz im Mathematikunterricht. Fachdidaktische Anregungen für Lehrerinnen und Lehrer. Hg. vom IMST Gender_Diversitäten Netzwerk (www.imst.ac.at). Wien.
- Koordinationsstelle für Gender Studies an der Pädagogischen Hochschule Salzburg, Empfehlungspapier Gender Kompetenz in der PädagogInnenbildung. Download unter www.bmbf.gv.at/schulen/unterricht/ba/gen_komp_paedag.html.
- Lassnig, Lorenz (2012): Zukunftsfragen und Lösungsansätze für die Berufsbildung in Österreich. Diskussionsgrundlage für eine Veranstaltung am 7.12.2012 (IHS Wien).
- Leitner, Andrea/Wroblewski, Angela (2009): Evaluierung von FiT – Frauen in die Technik. Forschungsbericht des Institutes für Höhere Studien (IHS) im Auftrag des BMUKK. Wien.
- Mafalda – Verein zur Förderung von Mädchen und Frauen (2010): Qualitative Befragung »Technisches und Textiles Werken als alternative Pflichtgegenstände in der Sekundarstufe I. Durchgeführt von Christina Pernsteiner und Karin Ondas im Auftrag BMUKK. Graz.
- Nagy, Gertraud/Altrichter, Herbert (2010): Geschlechteraspekte in der schulischen Leistungsbewertung. Forschungsprojekt der Johannes Kepler Universität Linz im Auftrag von IMST (Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung), finanziert über das BMUKK. Download unter www.bmbf.gv.at/schulen/unterricht/ba/geschlechteraspekte.html.

Research for Progress (2006): Interner Evaluierungsbericht zum Boys Day. Im Auftrag des Sozialministeriums. Wien.

Stadler, Helga (2010): TIMSS und PISA – Ergebnisse geschlechtsspezifischer Analysen. In: Erziehung und Unterricht. Österreichische Pädagogische Zeitschrift Nr. 5–6/2010. Hg. von W. Beranek und W. Weidinger. Österreichischer Bundesverlag. Wien.

Verein Sprungbrett für Mädchen (2010): Expertise zu den Auswirkungen auf Mädchen hinsichtlich der Wahlmöglichkeit zwischen Textilem und Technischem Werken. Im Auftrag des BMUKK. Wien.



Elli Scambor

Burschen und Care-Berufe: Geschlechtersegregation, Barrieren und bewährte Praktiken

1 Einleitung

Im folgenden Beitrag findet eine eingehende Auseinandersetzung der Autorin¹ mit der Frage statt, was Burschen und junge Männer möglicherweise daran hindert, sich in der Berufswahl für so genannte »Care-Berufe« – gemeint sind weiblich dominierte Berufe in den Bereichen von Erziehung, Betreuung bzw. Fürsorge – zu entscheiden. Abschließend werden bewährte Praktiken vorgestellt, die neue Perspektiven in der Berufswahl und Lebensplanung junger Männer eröffnen können, und zwar abseits der mittlerweile »Ausgetretenen Pfade« traditioneller Männlichkeit.

Dabei wird auf die Ergebnisse einer von der Europäischen Kommission² in Auftrag gegebenen EU-weiten Studie Bezug genommen, in welcher erstmals die Rolle von Männern im Prozess der Geschlechtergleichstellung in systematischer Weise in allen EU- und EFTA-Ländern erfasst und einer vergleichenden Analyse unterzogen wurde. Die »Study on the Role of Men in Gender Equality«³ wurde in den Jahren 2011/2012 u.a. unter maßgeblicher Beteiligung österreichischer Partnerorganisationen umgesetzt.⁴ Die Ergebnisse wurden in Form eines umfassenden Berichtes⁵ veröffentlicht und für Österreich in einer gesonderten Publikation nutzbar gemacht.⁶ Diese Publikation gewährt detaillierte Einblicke in die Situation von Männern im Wandel der Geschlechterverhältnisse in Österreich und ermöglicht eine Verortung im internationalen Vergleich.

1 Elli Scambor ist Leiterin des Institutes für Männer- und Geschlechterforschung in Graz (www.genderforschung.at).

2 Generaldirektion Justiz, Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern.

3 http://ec.europa.eu/justice/events/role-of-men/index_en.htm

4 L&R Sozialforschung (Projektkoordination), Institut für Männer- und Geschlechterforschung (wissenschaftliche Koordination), abz*austria (Politiktransfer).

5 Vgl. Scambor / Wojnicka / Bergmann 2013.

6 Vgl. Bergmann / Scambor / Scambor 2014.

2 Status quo: Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt – Fokus »Men & Care« – Österreich im EU-Vergleich

Im Bereich der Erwerbsarbeit beispielsweise verstärkte sich in den letzten Dekaden der Trend zur Abkehr vom traditionellen »Ernährer-Modell«. Sowohl die Verschiebung der Bedeutung von Sektoren als auch Globalisierung und Flexibilisierung haben dazu beigetragen, dass sich die Erwerbsmuster von Frauen und Männern einander annähern (Arbeitszeitmuster, Arbeitszeitpräferenzen etc.). Vor allem jungen Männern eröffnen sich dadurch neue, nicht nur auf die Erwerbsarbeit fokussierte Lebensperspektiven. Gleichzeitig zeigen die vorliegenden Befunde, dass diese Gruppe auch stärker von prekären Erwerbsverhältnissen betroffen ist.

Ein Blick auf die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt zeigt eines deutlich: Diese hält sich hartnäckig! Sowohl EU-weit als auch in Österreich war im Bereich der so genannten »Horizontalen Segregation« bzw. »Vertikalen Segregation« am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren kaum Bewegung spürbar. Vielmehr scheint es so zu sein, dass ungeachtet vielfältiger Veränderungen am Arbeitsmarkt, die »männlich« bzw. »weiblich« konnotierten Berufsfelder (inkl. der entsprechenden Hierarchiemuster) weiter Bestand haben.

In einer im Rahmen der Studie »Role of Men in Gender Equality« gebildeten Typologie des »Segregationsausmaßes« (des Anteiles von Frauen und Männern an jeweils untypischen Berufsfeldern) bildete Österreich gemeinsam mit Ländern wie Dänemark, Deutschland, Spanien oder Großbritannien im Ländergruppenvergleich die »highly segregated group«,⁷ also jene Ländergruppe, die sowohl bezogen auf die Konzentration von Männern in so genannten »Männerberufen« als auch von Frauen in so genannten »Frauenberufen« die höchsten Segregationswerte aufweist (siehe Abbildung 1). Im Unterschied dazu finden sich in der »less segregated group«⁸ vor allem post-sozialistische Länder wie Bulgarien, Ungarn, Rumänien oder Slowenien.

Der seit langem anhaltende Strukturwandel am Erwerbsarbeitsmarkt hat weitreichende Konsequenzen für alle Beschäftigten. Insbesondere Beschäftigte im Produktionssektor (und hier vor allem niedrigqualifizierte Personen) sind stark davon betroffen. Dabei handelt es sich um einen Sektor, der kontinuierlich an Bedeutung verliert und in der letzten Wirtschaftskrise erneut eine Erschütterung in vielen europäischen Ländern erfahren hat. Der Bedeutungsverlust des Produktionssektors hat vor allem zu einem Wegbrechen männlich konnotierter Beschäftigungsbereiche beigetragen,⁹ weil dieser Sektor bislang von männlichen Beschäftigten dominiert war. Diese Entwicklung wird häufig mit einer »Krise der Männlichkeit« in Zusammenhang gebracht, wobei in dieses Bild von »Männlichkeit« implizit eine auf Erwerbszentrierung ausgerichtete Identität eingelassen ist.

7 Scambor/Wojnicka/Bergmann 2013, Seite 53.

8 Ebenda, Seite 52.

9 Allerdings sei darauf hingewiesen, dass längerfristige Budgetsanierungsmaßnahmen, die mit Einsparungen im öffentlichen Sektor einhergehen, überproportional weibliche Beschäftigte treffen.

Wie die folgende Abbildung 2 zeigt, ist der Anteil männlicher Beschäftigter in Handwerks- und verwandten Beruf sowie in Anlagen- und Maschinenbedienungsberufen in der EU deutlich rückläufig: Im Jahr 2002 sind noch knapp über 30 Prozent aller männlichen Beschäftigten in beiden Berufsgruppen anzutreffen (2002 waren es noch fast 40 Prozent). Im Unterschied dazu haben akademische Berufe für alle Beschäftigten an Bedeutung gewonnen. Die Zunahme war bei Frauen etwas deutlicher als bei Männern.

Für Österreich zeigt sich ein ähnliches Bild, wenngleich auf eine relativ größere Bedeutung traditioneller Beschäftigungsbereiche für Männer hingewiesen werden muss: Handwerks- und verwandte Berufe machen beispielsweise in Österreich im Jahr 2012 noch 26 Prozent aller männlich besetzten Arbeitsplätze aus, im EU-Vergleich sind dies 20 Prozent.

Gleichstellungspolitische Ansätze zur Reduzierung der horizontalen Geschlechtersegregation waren bislang weitgehend darauf ausgerichtet, Frauen den Zugang zu »männlich« dominierten Berufsfeldern zu erleichtern, insbesondere besser bewerteten (und entlohnten) Berufsfeldern im technischen Bereich. Programme wie FEMtech (Frauen in Technologie und Forschung) oder FiT (Frauen in Handwerk und Technik) verfolgen die Unterstützung der Qualifizierung von Frauen in handwerklich-technischen Berufen sowie die Förderung der Karrierewege von Frauen in diesen Berufsfeldern.¹⁰ Ähnliche Programme und Zugänge lassen sich heute in vielen Ländern Europas finden.

Umgekehrt sind Programme zur Unterstützung von Männern in so genannten »Care-Berufen« (weiblich dominierte Berufsfelder, die auf Erziehung, Betreuung bzw. Fürsorger ausgerichtet sind) in europäischen Ländern kaum anzutreffen, was sich nicht zuletzt in den aktuellen wissenschaftlichen Befunden ablesen lässt (siehe Abbildung 3). Die so genannten »Care-Berufe« sind im Zusammenhang mit der horizontalen Geschlechtersegregation in zweifacher Weise bedeutsam: Einerseits ist der Betreuungs- und Pflegebereich ein Bereich mit langfristigen Berufsperspektiven. Andererseits kommt diesem Bereich vor allem mit Blick auf alternative Männlichkeitsentwürfe (»Caring Masculinity«¹¹) eine gewisse Bedeutung zu. Wie die nachfolgende Abbildung zeigt, ist der Männeranteil in den Care-Berufen in mehr als der Hälfte der abgebildeten EU- und EFTA-Ländern leicht rückläufig und bleibt insgesamt auf einem vergleichsweise niedrigem Niveau (EU-27: 14 Prozent, Österreich: 15 Prozent im Jahr 2009). Dieser Trend ist vor allem auf eine Ausweitung der Beschäftigung von Frauen in diesem Bereich zurückzuführen.¹²

Bei den abgebildeten Dienstleistungs- und Care-Berufen handelt es sich um Berufe, die insbesondere in zentraleuropäischen Ländern einem Beschäftigungssegment mit hohem

¹⁰ Vgl. Bergmann/Scambor/Scambor 2014; Bergmann/Sorger 2009; Bergmann/Riesenfelder/Sorger 2009; Grasenick/Kupsa/Warthun 2011.

¹¹ Der Begriff »Caring Masculinity« bezieht unterschiedliche Dimensionen mit ein: sich sorgen/kümmern um Kinder, ältere Menschen, KollegInnen, sich selbst, die soziale, politische, physische Umwelt etc., im Sinn eines weitreichenden Bezogen-Seins.

¹² Für Österreich vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2013.

Frauenanteil zugeordnet sind. Anders stellt sich diese Situation in südeuropäischen Ländern dar: Dort sind die abgebildeten Berufsfelder nicht zwangsläufig »weiblich« konnotiert. Der Soziologin und Geschlechterforscherin Wetterer zufolge existieren keine »männlichen« oder »weiblichen« Berufsfelder, vielmehr würden Berufsfelder erst dazu »gemacht«. Die Herstellung der Geschlechterdifferenz passiert dergestalt, dass das, »(...) was Frauen und Männer tun, nur irgendwie verschieden ist, verschieden heißt oder verschieden platziert ist in der Berufslaufbahn oder der Organisation des Betriebes«. ¹³

3 Gründe für ein hartnäckiges Merkmal

Was hindert Burschen und junge Männer daran, sich für Care-Berufe zu entscheiden? Sind es geringe Löhne und mangelnde Aufstiegschancen? Ist es die Orientierung am männlichen Ernährer-Modell?

Im Folgenden werden sieben unterschiedliche Gründe skizziert, die einer Entscheidung für einen Beruf im Care-Bereich im Wege stehen können. Basis dieser Analyse bilden u.a. die Befunde der eingangs skizzierten »Study on the Role of Men in Gender Equality«¹⁴ sowie die Publikation »Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich«. ¹⁵

3.1 Kultur der Zweigeschlechtlichkeit und »Gleichheitstabu«

Kinder und Jugendliche entwickeln ihre Positionen, Einstellungen und Haltungen in einer Kultur der Zweigeschlechtlichkeit, die zwei (und nur zwei) Ausprägungen von Geschlecht festgelegt hat (Mann und Frau) und die diese zwei Geschlechter als grundsätzlich voneinander verschieden polarisiert. ¹⁶

Die gegenseitige Bezugnahme vollzieht sich über das Moment des heterosexuellen Begehrens, durch welches, so die implizite Annahme, die beiden Geschlechter im jeweils anderen Geschlecht ihre vollkommene Ergänzung finden (sollten).¹⁷ Mit dieser binären Zuteilung gehen oftmals essentialistische Zuschreibungen über »weibliche« und »männliche« Eigenschaften sowie biologistische Argumentationen über die Determination des Geschlechts einher, die Subjektpositionen, Interessen und Haltungen in hohem Maße auf die vorgesehenen Attribute und Eigenschaften reduzieren: »Damit werden die Möglichkeiten der Entwicklung geschlechtlicher Identität kulturell zweigeschlechtlich begrenzt. Die Identitätsentwicklung verläuft zwangsläufig in Abgrenzung zum anderen Geschlecht. Unter diesen Rahmenbedingungen

13 Wetterer 2009, Seite 46f.

14 http://ec.europa.eu/justice/events/role-of-men/index_en.htm

15 Bergmann / Scambor / Scambor 2014.

16 Vgl. Scambor 2010, 2013, 2014; Scambor / Seidler 2013.

17 Vgl. Krabel, 2006

müssen zentrale Fragen in der Entwicklung geschlechtlicher Identität folglich lauten: ›Wodurch unterscheide ich mich vom anderen Geschlecht?‹ und ›Wie kann ich diesen Unterschied sichtbar machen?‹¹⁸

Die Kultur der Zweigeschlechtlichkeit gibt dem deutschen Politologen und Mitarbeiter der Koordinationsstelle Männer in KITAS Jens Krabel (2006) zufolge den Jugendlichen ein »Gleichheitstabu« mit auf den Lebensweg: Dabei werden bestimmte Handlungsmuster, Gefühle und Interessen ausgeschlossen, damit eine Trennlinie zum »anderen« Geschlecht gezogen werden kann. Dieses »Gleichheitstabu« zeigt sich beispielsweise an geschlechtertypischen Handlungsweisen bzw. Tabus ebenso wie an einem geschlechtlich segregierten Arbeitsmarkt, der »Männerberufe« und »Frauenberufe« hervorgebracht hat.¹⁹

3.2 Rahmenbedingungen und Ernährer-Modell

Mit der zunehmenden Partizipation von Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt entstand nicht eine gemischt Arbeitswelt, vielmehr fand eine numerische und in der Regel auch kulturelle Feminisierung einzelner Berufe statt. Davon waren vor allem erzieherische und pflegerische Berufe betroffen (z.B. VolksschullehrerInnen), wohingegen vor allem technische und handwerkliche Berufe (Maschinenschlosser etc.) »männliche Festungen«²⁰ blieben. Die Geschlechterdifferenz war und blieb ein charakteristisches Merkmal der Erwerbsarbeit. Die Mechanismen der Konstruktion von Geschlechterunterschieden in der Arbeitswelt²¹ zeigen sich u.a. in besseren Rahmenbedingungen männlich konnotierter Beschäftigungsbereiche sowie in positiven Attributen, die damit in Verbindung gebracht werden.²² Im Vergleich dazu erscheinen Einkommen, Aufstiegschancen und Arbeitsbedingungen in den von Frauen dominierte Berufsfeldern (z.B. Pflege- und Erziehungsbereich) in den meisten europäischen Ländern wenig attraktiv.

Es mag deshalb nicht verwundern, dass seitens junger Männer in der Phase der Berufsorientierung wenig Motivation und Anreiz besteht, einen »männeruntypischen« Beruf in Betracht zu ziehen. Dies gilt umso mehr, wenn sich junge Männer am Modell des »Männlichen Ernährers« orientieren, ein erwerbszentriertes Modell, das Analysen zufolge für junge Männer noch immer eine höhere Relevanz hat als für (junge) Frauen.²³

Einer im Jahr 2004 durchgeführten Studie mit jungen Erwachsenen in Österreich (18 bis 25 Jahre) zufolge stellen Jugendliche geschlechtertypische Arbeitsteilungen zunehmend in Frage. Trotzdem bevorzugt ein Viertel der befragten jungen Männer das Ernährer-Modell, und ca.

18 Scambor 2010, Seite 8.

19 Vgl. Scambor 2010; Krabel 2006.

20 Maruani 1997, Seite 54.

21 Vgl. Maruani 1997.

22 Vgl. Böhnisch 2004.

23 Vgl. Cremers/Puchert/Mauz 2008; Puchert/Gärtner/Höyng 2005; Bergmann et al. 2004; Puchert/Höyng 2000.

20 Prozent präferieren das »ZuverdienerInnen«-Modell (in der Mann-Vollzeit- / Frau-Teilzeit-Variante), während sich etwa zwei Drittel der befragten Frauen für das Modell der partnerschaftlichen Aufteilung der Familienarbeit ausspricht.²⁴ Folglich haben ein hohes Einkommen sowie Karriereoptionen für junge erwerbszentrierte Männer noch immer einen höheren Stellenwert als für (junge) Frauen.

3.3 »Weil dort nur Frauen arbeiten«

Der eklatant niedrige Männeranteil in der Elementarpädagogik – dieser betrug in den letzten zehn Jahren in den meisten Ländern Europas weniger als fünf Prozent – hat dazu beigetragen, dass sowohl Forschungsprojekte als auch Initiativen, die auf eine Erhöhung des Männeranteiles in diesem Bereich ausgerichtet waren, breite Unterstützung fanden.²⁵ In Österreich wurde beispielsweise in den Jahren 2008 bis 2010 ein Forschungsprojekt an der Universität Innsbruck durchgeführt, das sich mit Lebens- und Ausbildungswegen von Burschen und Männern beschäftigte und dabei u.a. die Perspektiven von SchülerInnen erfasste:²⁶ »Über ein Viertel der befragten Burschen (26,3 %) sind an Berufen im Bereich Bildung und Erziehung sehr interessiert oder interessiert. Damit liegt das Interesse über dem Interesse an Berufen im Pflege- und Gesundheitsbereich (19,3 %) und deutlich unter dem Interesse für technische und handwerkliche Berufe (57,8 %). Der Anteil der Burschen, die sich grundsätzlich für Berufe im Bereich »Bildung und Erziehung« interessieren, ist etwa halb so groß wie jener der Mädchen in diesem Bereich (52,3 %).«²⁷

Die befragten männlichen Schüler nannten einige wesentliche Gründe, die ihrem Eindruck nach den geringen Männeranteil im Kindergarten erklären: Männer würden »in diesem Beruf oft belächelt« (85 %), hätten »andere Jobmöglichkeiten« (85 %) und das »Gehalt [sei] zu niedrig« (80 %), sagten die befragten Jugendlichen. »Auch der Aussage ›weil dort nur Frauen arbeiten‹ stimmt eine Mehrheit der Befragten zu (63 %)«.²⁸

3.4 »Generalverdacht«

Hinzu kommt, dass Männer in den genannten Berufsfeldern zuweilen mit Vorurteilen und Unsicherheiten konfrontiert sind, die den Einstieg in diese Berufe mit hoher Wahrscheinlichkeit erschweren. So sehen sich beispielsweise Männer im Bereich der Elementarpädagogik häufig mit erhöhtem Misstrauen konfrontiert (z.B. kein »richtiger« Mann), das manchmal im

²⁴ Vgl. Scambor / Kirchengast 2014; Schlaffer et al. 2004.

²⁵ Vgl. z.B. Cremers / Krabel / Calmbach 2010; Rohrman 2006; Stuve / Krabel / Kasiske / Schädler 2004; Cameron / Moss / Owen 1999.

²⁶ Vgl. Projekt »elementar«, www.uibk.ac.at/psyko/forschung/elementar/

²⁷ Koch 2011, Seite 147

²⁸ Koch 2011, Seite 153

»Generalverdacht« mündet, möglicherweise pädophil oder ein potenzieller Sexualstraftäter zu sein:²⁹ »Männlichkeiten, die nicht der in einer Gesellschaft dominierenden Form hegemonialer Männlichkeit entsprechen, werden abgewertet.«³⁰

3.5 Geschlechterterritorien

Insbesondere Betreuungs- und Erziehungsarbeit ist nach wie vor stark mit Frauen assoziiert – dies betrifft die bezahlte und unbezahlte Arbeit gleichermaßen. Entsprechend war ein Großteil des fachspezifischen Bildungs- und Arbeitsmarktsegmentes (Pädagogik, Gesundheits- und Sozialwesen) bislang auf Mädchen und Frauen ausgerichtet. Geschlechterbezogene Annahmen und Erwartungen, tief in die Organisationskulturen eingelassen,³¹ werden in der Regel transparent, sobald sich junge Männer (und Frauen) in zunehmendem Maße für bis dato geschlechtertypische Ausbildungen und Berufe interessieren. Damit gerät das Geschlechterregime ins Wanken.³² Geschlechterregime sind Connell (1996) zufolge Manifestationen von Geschlechterbeziehungen auf institutioneller Ebene, die symbolisch unterfüttert sind. So werden beispielsweise schulische Fachkulturen gegensätzlich konstruiert (sprachliche vs. naturwissenschaftliche Fächer) und mit Genderattributen (»weiche« vs. »harte« Fächer) belegt.³³ Diese Fachkulturen sind genau genommen geschlechtlich hochaufgeladene und tradierte Territorien.³⁴

Studien, die sich mit geschlechterrelevanten Strukturen im Hochschulwesen beschäftigen, kommen zu dem Ergebnis, dass eine »atmosphäre of dominant masculinity«³⁵ der Integration von Frauen in männlich dominierten Ausbildungen im Wege steht.³⁶ Ein ähnlicher Mechanismus dürfte in Ausbildungen und Berufen wirken, die hauptsächlich von Frauen frequentiert werden.³⁷

3.6 Einfluss im sozialen Nahraum

Darüber hinaus darf der Einfluss von nahen Bezugspersonen (Eltern, LehrerInnen und Peers) im Kontext der Bildungs- und Berufswahl nicht übersehen werden. Jüngere Studien zeigen,³⁸ dass Erwartungen und Haltungen der Eltern Entscheidungen für untypische Berufe häufig hin-

29 Vgl. Cremers / Krabel 2012.

30 Cremers 2007, Seite 43.

31 Vgl. Acker 2006, 1992.

32 Vgl. Holter / Riesenfelde / Scambor 2005.

33 Vgl. Willems 2007.

34 Vgl. Budde / Venth 2010.

35 Sagebiel / Dahmen 2006, Seite 6.

36 Vgl. Lynch / Feeley 2009

37 Vgl. Scambor / Wojnicka / Bergmann 2013.

38 Vgl. Lynch / Feeley 2009, aber auch Eccles / Wigfield 2002.

derlich im Wege stehen. Yryonides (2007) weist darüber hinaus darauf hin, dass geschlechtergerechte Haltungen der Eltern nicht zwangsläufig zu ebensolchen Handlungen führen müssen. Dies zeigt sich u.a. daran, dass viele Eltern mehr in die Bildung ihrer Söhne als in die Bildung ihrer Töchter investieren, auch dann, wenn ihre Einstellungen in Richtung einer Geschlechtergerechtigkeit weisen.³⁹

3.7 Berufsberatung

In vielen Ländern Europas wird der niedrige Anteil von Burschen im weiblich dominierten Bildungssegment (insbesondere Pädagogik, Gesundheits- und Sozialwesen) zudem ursächlich mit geschlechtertypischer Berufsberatung sowie einem Mangel an männlichen Vorbildern in Verbindung gebracht. Geschlechterreflektierende Angebote im Kontext von Bildungs- und Berufswahl existieren in manchen europäischen Staaten, sind aber zumeist auf Mädchen ausgerichtet. Hier stellt Österreich (gemeinsam mit Deutschland) mit dem Boys' Day ein spezielles Angebot für Burschen in untypischen Berufen zur Verfügung, das international Beachtung erfährt.⁴⁰

4 Boys' Day – Bewährte Praktiken und Erkenntnisse

Abschließend sollen Denkanstöße dazu gegeben werden, wie sich neue Perspektiven in den Berufs- und Lebenswege von Burschen und jungen Männern eröffnen können, Perspektiven abseits traditioneller Männlichkeitsnormen und tradierter Berufswahlentscheidungen.

Evaluierungen der Angebote im Rahmen des so genannten »Boys' Day – Jungen-Zukunftstag« in Deutschland kommen zu dem Ergebnis, dass männliche Normalbiographien bei Jungen immer noch einseitig auf Erwerbszentrierung und Karriere ausgerichtet sind, obwohl aktuelle Studien belegen, dass Erwerbsarbeit bei Männern zugunsten der privaten Lebenswelt und zugunsten der Freizeit in den letzten Dekaden an Stellenwert verloren hat.⁴¹

Geschlechtergerechtigkeit lässt sich Nancy Fraser zufolge über die nachholende Arbeitsmarktintegration von Frauen (und die Aufwertung von frauendominierten Berufen) herstellen (»Universal Breadwinner Model«), über die Aufwertung familiärer Arbeit (»Caregiving Parity Model«) oder über den Weg »(...) to make women's current life patterns the norm«.⁴² Die »Study on the Role of Men in Gender Equality« kommt zum Ergebnis, dass diesem dritten Weg entscheidende Bedeutung zukommt, wenn es darum geht, Prozesse geschlechtergerechter Teilhabe voranzubringen. Dies hat Konsequenzen für die Aufteilung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit, und es hat Konsequenzen für die Geschlechtersegregation am Erwerbsarbeits-

39 Vgl. Lynch / Feeley 2009.

40 Vgl. Scambor / Bergmann / Wojnicka 2013.

41 Vgl. Scambor / Kirchengast 2014; Volz / Zulehner 2009.

42 Fraser 1994, Seite 611.

markt.⁴³ Dieser Einsicht folgend wurden thematische Schwerpunktsetzungen zum Zwecke der Erweiterung männlicher Perspektiven in der Berufs- und Lebensplanung mittlerweile breiter angelegt. Jungenpädagogische Angebote müssen den EvaluatorInnen des Boys' Day in Deutschland zufolge die folgenden Aspekte in das Zentrum stellen, wollen sie tatsächliche Änderungen bewirken:

- »(...) die Erweiterung von Optionen in der Berufs- und Lebensplanung,
- die Vervielfältigung von Männlichkeitsvorstellungen,
- de(n) Ausbau sozialer Kompetenzen.«⁴⁴

Im Rahmen des »Boys' Day – Jungen-Zukunftstag in Deutschland« finden mittlerweile Workshops, Exkursionen und (Einzel-)Schnupperpraktika in schulischen bzw. außerschulischen Kontexten statt, in welchen Burschen die Möglichkeit geboten wird, sich in Reflexionsräumen mit ihrer Lebensplanung auseinanderzusetzen sowie kritisch über tradierte Männlichkeitsvorstellungen zu reflektieren und soziale Kompetenzen zu erwerben. Dabei gilt: »Je konkreter und je näher am eigenen gegenwärtigen Leben, desto offener können Jungen über Fragen nachdenken, die Männlichkeits- oder Geschlechtervorstellungen betreffen.«⁴⁵

Debus / Stuve / Budde, die im Jahr 2013 eine Praxishandreichung für die Schule vorgelegt haben, verweisen darin auf die pädagogische Aufgabe, die »(...) Vielfalt der individuellen Wünsche und Fähigkeiten der Jungen in den Blick zu bekommen (...)«⁴⁶ und zwar ebenso wie die Konsequenzen traditioneller Handlungsweisen zu reflektieren, ohne den Burschen dadurch eventuell klassische Berufsorientierungen abzusprechen. Daraus erwachsen konkrete Erfordernisse und Ansprüche an pädagogische Fachkräfte, vor allem mit Blick auf deren Bilder von Burschen: Vorstellungen, die männliche Jugendliche in ihrer Vielfältigkeit wahrnehmen, zugleich aber die Handlungsbeschränkungen einer zweigeschlechtlichen Kultur ernst nehmen, haben sich in den Evaluierungen der Boys' Day Angebote in Deutschland als besonders produktiv erwiesen. Es gilt, für die Interessen der Burschen offen zu sein, ohne dabei gleich festgelegt zu werden. Als kontraproduktiv haben sich hingegen Vorstellungen erwiesen, die Burschen Interessen zuschreiben oder ihnen Interessen absprechen. Zudem verweisen die AutorInnen auf die Gefahren männlich konnotierter Spaßpraktiken, die von Wettbewerb geprägt sind: Diese verstärken einerseits die Verliererposition jener Burschen, die dem Bild der führenden männlichen Kultur in der Gruppe nicht entsprechen. Darüber hinaus steht die Orientierung an »Spaß« einer ernsthaften Auseinandersetzung mit der eigenen Zukunft oft hinderlich im Wege.

43 Vgl. Scambor / Wojnicka / Bergmann, 2013.

44 Debus / Stuve / Budde 2013, Seite 5.

45 Debus / Stuve / Budde 2013, Seite 7.

46 Ebenda, Seite 7.

Einer der Fallstricke geschlechtergetrennter Gruppen wird in der in der Literatur als »Dramatisierung von Geschlecht« beschrieben.⁴⁷ Wird die Kategorie »Geschlecht« zur Grundlage von Gruppenteilung, dann rückt diese Kategorie als relevantes Unterscheidungsmerkmal ins Zentrum. Bleibt die Geschlechtertrennung unkommentiert, dann machen sich die Jugendlichen in der Regel selbst auf die Suche nach Wesensunterschieden. Dies führt zu folgendem »Lernerfolg«: Jungs brauchen etwas anderes als Mädchen, und das ist gut so! Debus / Stuve / Budde führen dazu aus: »Fatal wirkt eine solche an sich »sinnvolle Dramatisierung«, wenn die anschließende Entdramatisierung misslingt, da dann leicht das Bild stehen bleibt, Jungen und Mädchen bzw. Frauen und Männer seien wesenhaft verschieden und bevorzugten deshalb quasi natürlicherweise unterschiedliche berufliche Felder.«⁴⁸

Den AutorInnen zufolge stellt die »Dramatisierung von Geschlecht« erst in Verknüpfung mit einer thematischen Auseinandersetzung mit »Geschlecht« (Normierung, Ungleichstellung etc.) einen ersten wertvollen Schritt dar. Dabei geht es nicht um eine Homogenisierung der Geschlechtergruppen. Vielmehr stellt die »Entdramatisierung«⁴⁹ einen notwendigen zweiten Schritt dar, durch welchen die soziale Vielfalt und Unterschiedlichkeit in der Burschengruppe sichtbar gemacht werden kann:⁵⁰ »Geschlechterkompetenz wird dementsprechend nicht als das Wissen darüber begriffen, wie Jungen und Mädchen sind, sondern als Reflexionswissen, das in der Kenntnis gesellschaftlicher Geschlechternormen Anhaltspunkte zur Interpretation stereotyper Verhaltensweisen gibt.«⁵¹

Der Boys' Day⁵² in Österreich – eine bundesweite Initiative der Männerpolitische Grundsatzaufteilung im BMASK – ist ebenfalls auf die Erweiterung des Berufswahlspektrums bei Burschen ausgerichtet. Ziel dieser Initiative ist es, die Potenziale und Fähigkeiten männlicher Jugendlicher für Care-Berufe sichtbar zu machen und dabei sowohl die Burschen selbst, aber auch deren Eltern und AusbilderInnen und die Öffentlichkeit dafür zu sensibilisieren. Im Rahmen des Boys' Day finden deshalb alljährlich Einzelschnuppertage, Workshops und Exkursionen in Kindergärten, Krankenhäuser, Altersheime und andere Organisationen statt, in welchen Burschen die Möglichkeit geboten wird, sowohl das Arbeitsfeld als auch männliche Vorbilder in Care-Berufen kennenzulernen.

Den Evaluationsergebnissen der Boys'-Day-Aktivitäten in der Steiermark im Jahr 2010 zufolge ist das Feedback der Burschen auf die Angebote durchwegs positiv ausgefallen, wobei die Kombination von geschlechterreflektierenden Workshops und Exkursionen die beste Bewertung erzielte. Differenziert nach Berufsfeldern wurden Exkursionen in Kindergärten und zu den Bundesbildungsanstalten für Kindergartenpädagogik am besten bewertet, besser

47 Vgl. Budde / Faulstich-Wieland 2005.

48 Debus / Stuve / Budde 2013, Seite 12.

49 Vgl. Budde 2006.

50 Vgl. Scambor 2014, 2013; Scambor / Seidler 2013.

51 Debus / Stuve / Budde 2013, Seite 11.

52 www.boysday.at

als Krankenhäuser und Altersheime. Von Exkursionen zu Schulen und institutionellen Betreuungseinrichtungen für Kinder sind nach Ansicht der durchführenden ExpertInnen die stärksten Effekte für die berufliche Orientierung der Burschen zu erwarten.⁵³

Zugleich zeigen die Evaluationsergebnisse, dass Kindererziehung und Pflege von kranken oder älteren Menschen von den befragten Jugendlichen als relevante Kompetenzen betrachtet werden, auch dann, wenn die Möglichkeit, selbst in entsprechenden Bereichen tätig zu sein, nicht in Betracht gezogen wird. Dies stellt nach Ansicht der ExpertInnen eine wichtige Rahmenbedingung für eine Lockerung von Geschlechtsstereotypen im Bereich der Berufswahl dar, weil von Burschen, die untypische Berufswahlen abwerten, hemmende Effekte für andere zu erwarten sind, die eine solche Wahl treffen wollen.

Obwohl »Gute Bezahlung«, »Spaß« und »Aufstiegsmöglichkeiten« für die befragten Schüler die wichtigsten Kriterien darstellen, die ein Job erfüllen soll, wird dennoch das Item »Mein späterer Beruf sollte es möglich machen, dass ich mich um den Haushalt und/oder die Kinder kümmern kann« für »eher wichtig« erachtet. Diese Ergebnisse korrespondieren mit den Evaluationsergebnissen des Boys' Day 2012 in Deutschland, wonach Spaß am Beruf, Einkommenschancen und Karrieremöglichkeiten bei den befragten Schülern weit vorne rangieren, während die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als weniger wichtig erachtet wird. Hier liegt den ExpertInnen zufolge ein wichtiger Ansatzpunkt für künftige Entwicklungen des Boys' Day.

Die Evaluationsergebnisse der Boys'-Day-Angebote in Deutschland und Österreich kommen darüber hinaus übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass es für manche Schüler durchaus auch frustrierend sein kann, einen Care-Beruf für sich zu entdecken, diesen aber mit dem zu erwartenden Abschluss nicht erreichen zu können.⁵⁴

Im EU-Vergleich erweisen sich Initiativen wie der Boys' Day in Österreich und Deutschland sowie »Neue Wege für Jungs« in Deutschland als vorbildliche Praktiken im Bestreben, die horizontale Geschlechtersegregation zu durchdringen. Gerade bei burschenspezifischen, also geschlechtergetrennten Angeboten erweisen sich dabei solche Zugänge als produktiv, die Geschlechterkompetenz und Männlichkeitsexpertise integrieren, um Stereotype und geschlechtliche Zweiteilung in Richtung Vielfalt männlicher bzw. geschlechtlicher Lebensentwürfe hin zu verändern.

53 Vgl. Männerberatung Graz 2010. Das Programm des Boys' Day in der Steiermark im Jahr 2010 beinhaltet beispielsweise Informationsveranstaltungen zu BAKIP's, die Möglichkeit, in Übungskindergärten zu schnuppern, Exkursionen in Landeskrankenhäuser, Kindergärten, SeniorInnenzentren und Pflegeheime, zu Streetwork-Einrichtungen und an die Höhere Bundeslehranstalt & Fachschule für Mode Graz. Zudem wurde die Möglichkeit des Einzelschnupperns in sozialen Einrichtungen angeboten. Der Boys' Day wird gut angenommen: Im Jahr 2013 haben 322 Burschen im Rahmen des Boys' Day in der Steiermark Betreuungs- bzw. Erziehungseinrichtungen besucht, 99 Burschen haben von der Möglichkeit des Einzelschnupperns Gebrauch gemacht, und 210 Burschen haben bei Workshops teilgenommen. http://vmg-steiermark.at/sites/maennerberatung.mur.at/files/materialpdf/taetigkeitsbericht_2013_o.pdf [22.1.2015] Die Zahlen für das Jahr 2014 liegen vor (463 Burschen bei Einrichtungsbesuchen, 105 Burschen bei Einzelschnuppern und 182 Workshop-Teilnehmer), sind bislang aber unveröffentlicht.

54 Vgl. Debus / Stuve / Budde 2013.

Dennoch sei darauf hingewiesen, dass von einzelnen Strategien wie dem Boys' Day keine grundlegenden strukturellen Veränderungen zu erwarten sind, solange sich an den Arbeitsbedingungen in typischen »Frauenberufen« nichts ändert. Derzeit entscheiden sich Burschen, die einen Care-Beruf anstreben, gleichzeitig für ein vergleichsweise niedriges Einkommen und einen ebensolchen Status im Berufsranking. Grundlegende Änderungen sind an flankierende Maßnahmen geknüpft, die auf eine Restrukturierung dieser Berufe ausgerichtet sein müssen.⁵⁵

5 Literatur

- Acker, J. (1992): Gendering Organizational Theory. In: Mills A.J. / Tancred P. (1992): Gendering Organizational Analysis. Sage. London. pp 248–260.
- Acker, J. (2006): Class Questions Feminist Answers. The Gender Lens Series. Rowman & Littlefield. Maryland.
- Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.) (2013): Gender und Arbeitsmarkt. Geschlechtsspezifische Informationen nach Berufsbereichen. Download unter www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Gender_AM_fuer%20FN_%20aktualisierter%20Endbericht.pdf.
- Bergmann, N./Scambor, C./Scambor, E. (2014): Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich. Wiener Beiträge zur empirischen Sozialwissenschaft, Band 5. LIT Verlag. Münster / Wien.
- Bergmann, N./Sorger, C. (2009): AMS report 77: »Man muss 120 Prozent leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten«. Studie zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich. Studie im Auftrag des AMS Oberösterreich. Linz. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Bergmann, N./Riesenfelder, A./Sorger, C. (2009): Evaluierung des FiT-Programms österreichweit. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Bergmann, N./Gutknecht-Gmeiner, M./Wieser, R./Willsberger, B. (2004): AMS report 38: Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Böhnisch, L. (2004): Die Entgrenzung der Männlichkeit und der Wandel der männlichen Perspektive. In: Hartmann, J. (2004): Grenzverwischungen. Vielfältige Lebensweisen im Gender-, Sexualitäts- und Generationendiskurs. Studia Universitätsverlag. Innsbruck. Seite 123–136.
- Budde, J. (2006). Dramatisieren – Differenzieren – Entdramatisieren. In: Der Deutschunterricht, H.1. Seite 71–83.
- Budde, J./Faulstich-Weiland, H. (2005): Jungen zwischen Männlichkeit und Schule. In King, V./Flaake, K. (Hg.): Männliche Adoleszenz. Sozialisation und Bildungsprozesse zwischen Kindheit und Erwachsensein. Campus Verlag. Frankfurt am Main. Seite 37–56.

⁵⁵ Vgl. Bergmann/Scambor/Scambor 2014.

- Budde, J./Venth, A. (2010): Genderkompetenz für lebenslanges Lernen. Bildungsprozesse geschlechterorientiert gestalten. Bertelsmann Verlag. Bielefeld.
- Cameron, C./Moss, P./Owen, C. (1999): Men in the Nursery: Gender and Caring Work. Paul Chapman Publishing Ltd. London.
- Cremers, M./Krabel, J. (2012): Generalverdacht und sexueller Missbrauch in Kitas: Bestandsanalyse und Bausteine für ein Schutzkonzept. In: Cremers, M./Höyng, S./Krabel, J./Rohrmann, T. (Hg.) (2012): Männer in Kitas. Verlag Barbara Budrich. Opladen/Berlin/Toronto. Seite 265–288.
- Cremers, M./Krabel, J./Calmbach, M. (2010): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
- Cremers, M. (2007): Neue Wege für Jungs?! Ein geschlechtsbezogener Blick auf die Situation von Jungen am Übergang Schule – Beruf. Kompetenzzentrum Technik-Diversity Chancengleichheit e.V. Bielefeld.
- Connell, R. (1996): Teaching the Boys: New Research on Masculinity, and Gender Strategies for Schools. Download unter <http://xyonline.net/sites/default/files/Connell,%20Teaching%20the%20Boys%20096.pdf> [20.1.2015].
- Cremers, M./Puchert, R./Mauz, E. (2008): So gelingt aktive Jugendförderung. Neue Wege für Jungs startet Netzwerk zur Berufs- und Lebensplanung. Bericht der wissenschaftlichen Begleitforschung. Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V. Bielefeld.
- Debus, K, Stuve, O. & Budde, J. (2013). Erweiterung der Perspektiven für die Berufs- und Lebensplanung von Jungen. Eine Praxishandreichung für die Schule. Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V. Bielefeld.
- Eccles, J.S./Wigfield, A. (2002): Motivational Beliefs, Values and Goals. Annual Review of Psychology, 53. pp 109–132.
- Fraser, N. (1994): After the Family Wage. Gender Equity and the Welfare State. Political Theory, Vol. 22 (4). pp 591–618.
- Grasenick, K./Kupsa, St./Warthun, N. (2011): Evaluierung des Programms FEMtech. Im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT). Download unter www.bmvit.gv.at/innovation/humanpotenzial/downloads/femtech_evaluierung_zusammenfassung.pdf [20.1.2015]
- Holter, O.G./Riesenfeld, V./Scambor, E. (2005): »We don't have anything like that here!« – Organisation, Men and Gender Equality. In: Puchert, R./Gärtner, M./Höyng, S. (Hg.): Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms. Barbara Budrich Publishers. Opladen. pp 73–104.
- Koch, B. (2011): Männer in Österreichs Kinderbetreuungseinrichtungen. Profil, Erfahrungen und Faktoren zur Erhöhung ihres Anteils am Gesamtpersonal. Dissertation, Leopold-Franzens Universität Innsbruck. Download unter www.uibk.ac.at/psyko/forschung/elementar/literatur/dissertation_koch_druckfassung_mit_titel.pdf [20.1.2015].

- Krable, J. (2006): Jungenarbeit ist JungenBILDung. Einführungsreferat im Rahmen der Berliner Fachtagung Jungenarbeit. Dokumentation. Berlin. Download unter www.berlin.de/ba-charlottenburg-wilmersdorf/verwaltung/aemter/jugendamt/jugendliche/mdb-doku_1.berliner_fachtag_jungenarbeit.pdf [20.1.2015].
- Lynch, K./Feeley, M. (2009): Gender and Education (and Employment). Gendered Imperatives and their Implications for Women and Men. Lessons from Research for Policy Makers. An Independent Report Submitted to the European Commission by the NESSE networks of experts. Download unter www.nesse.fr/nesse/activities/reports [15.2.2014].
- Männerberatung Graz (Hg.) (2010): Boys' Day Abschlussbericht 2010. Graz. Download unter http://vmg-steiermark.at/sites/maennerberatung.mur.at/files/forschungdownloads/boys_day_bericht_2010.pdf [20.1.2015].
- Maruani, M. (1997): Die gewöhnliche Diskriminierung am Arbeitsmarkt. In: Döllinger, I./Krais, B. (Hg.) (1997): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Suhrkamp Verlag. Frankfurt am Main. Seite 48–72.
- Puchert, R./Höyng, S. (2000): Die Ausbremsen. Wie Männer die Gleichstellung verhindern. Kreuz Verlag. Zürich.
- Puchert, R./Gärtner, M./Höyng, S. (2005): Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms. Barbara Budrich Publishers. Opladen.
- Rohrmann, T. (2006): Männer in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen. Bestandsaufnahme und Perspektiven. In J. Krabel & O. Stuve (Hg.): Männer in »Frauen-Berufen« der Pflege und Erziehung. Verlag Barbara Budrich. Opladen. Seite 111–134.
- Sagebiel, F./Dahmen, J. (2006): Masculinities in Organisational Cultures in Engineering Education in Europe: Results from the European Union Project WomEng. *European Journal of Engineering Education*, 31(1). pp 5–14.
- Scambor, E. (2014): Sind alle Burschen Bildungsverlierer? Erhellende Einblicke auf Basis einer intersektionalen Analyse der Early School Leavers. In: *Erziehung und Unterricht*, Jänner/Februar 1–2/2014. Seite 106–114.
- Scambor, E./Kirchengast, A. (2014): Gleichberechtigte Teilhabe. Zur Wahlfreiheit von Frauen und Männern in der Übernahme von Betreuungsaufgaben. Im Auftrag des Landes Steiermark, Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft, Referat Frauen, Gleichstellung und Integration. Download unter www.verwaltung.steiermark.at/cms/beitrag/12103499/109255607/ [20.1.2015].
- Scambor, E. (2013): Sind Burschen Bildungsverlierer? Eine Diskussion am Beispiel der Early School Leavers. *Jugend Inside* 3/2013. Seite 3–5. Download unter www.dv-jugend.at/fileadmin/user_upload/Pdfs/jugendinside_sept_13.pdf [20.1.2015].
- Scambor, E./Seidler, V. (2013): Boys in Education in Europe: Theoretical Reflections and the Case of Early School Leaving. *THYMOS: Journal of Boyhood Studies*, 7 (1). pp 3–20.
- Scambor, E./Wojnicka, K./Bergmann, N. (ed.) (2013): Study on the Role of Men in Gender Equality. Prepared for the European Commission. Written by Sophia Belghiti-Mahut, Nadja Bergmann, Marc Gärtner, Jeff Hearn, Øystein Gullvåg Holter, Majda Hrzenjak, Ralf

- Puchert, Christian Scambor, Elli Scambor, Hartwig Schuck, Victor Seidler, Alan White & Katarzyna Wojnicka. Download unter http://ec.europa.eu/justice/events/role-of-men/index_en.htm [20.1.2015].
- Scambor, E. (2010): Boys don't cry? Girls don't swear? Repräsentationen von Männlichkeiten und Weiblichkeiten. In: Geschlechtsbezogene Zugänge in der Offenen Jugendarbeit. Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit. Seite 8–12. Download unter www.genderwerkstaette.at/gw-home/angebote/downloads-gw/finish/21-broschueren/110-geschlechtsbezogene-jugendarbeit-2010 [20.1.2015].
- Schlaffer, E. / Benard, C. / Brlica, N. / Handler, M. / Kasbauer, E. / Smioski, A. (2004): Jugendliche Familienfähigkeit mit besonderer Berücksichtigung der Väterthematik. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. Wien.
- Stuve, O. / Krabel, J. / Kasiske, J. / Schädler, S. (2004): Zur Situation von Männern in »Frauen-Berufen« der Pflege und Erziehung in Deutschland. Eine Überblicksstudie. Bildungnetz Berlin. Berlin. Download unter www.dissens.de/de/dokumente/pubs/maenner_in_erzieher_u_pflegeberufen.pdf [20.1.2015].
- Volz, R. / Zulehner, P.M. (2009): Männer in Bewegung: Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland. Nomos Verlag. Baden-Baden. www.ekd.de/download/maennerstudie2009-03-18.pdf [20.1.2015].
- Wetterer, A. (2009): Arbeitsteilung & Geschlechterrekonstruktion – Eine theoriegeschichtliche Rekonstruktion. In: Aulenbacher, B. / Wetterer, A. (Hg.): Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Westfälisches Dampfboot. Münster. Seite 42–63.
- Willems, K. (2007): Schulische Fachkulturen und Geschlecht. Physik und Deutsch – natürliche Gegenpole? transcript Verlag. Bielefeld.
- Yryonides, M. (2007): Struggling between Tradition and Modernity. Gender and Educational Choice Making in Contemporary Cyprus. *Gender and Education*, 19 (1). pp 93–107. 

Ferdinand Lechner, Petra Wetzel, Barbara Willsberger

Ältere Jugendliche am burgenländischen Arbeitsmarkt

Zentrale Ergebnis einer Studie im Auftrag des AMS Burgenland

1 Ältere Jugendliche – die »vergessene« Kohorte

Wenn von arbeitslosen Jugendlichen die Rede ist, denkt man zumeist an jene, die beim Übergang von der (Pflicht-)Schule in den Beruf Schwierigkeiten haben. Dabei wird aber übersehen, dass Jugendliche im Alter von 20 bis 25 Jahren neben Personen ab 55 die höchsten Arbeitslosenquoten im Burgenland verzeichnen. Die Quote der älteren Jugendlichen liegt bei 11,2 Prozent, während diese etwa bei den Bis-19-Jährigen bei 6,4 Prozent liegt (Gesamtarbeitslosenquote: 8,4 Prozent mit Stand April 2015). Um Fragen nach den Gründen der Arbeitslosigkeit, nach den Problemen am Arbeitsmarkt sowie nach den Erfordernissen einer optimalen Betreuung durch das AMS beantworten zu können, wurden im Rahmen der vorliegenden Studie im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des AMS Burgenland von L&R Sozialforschung quantitative Datenanalysen aller 20- bis 25-Jährigen, die im letzten Jahr arbeitslos gemeldet waren und für die ein insgesamt dreijähriger Beobachtungszeitraum möglich war, durchgeführt.¹ Darüber hinaus wurden 51 Jugendliche sowie AMS-BetreuerInnen und Kurs-TrainerInnen persönlich interviewt.

Die größten Gruppen unter den beim AMS vorgemerkten älteren Jugendlichen sind jene mit Lehrabschluss (43,8 Prozent), mit BHS- oder BMS-Abschluss (24,9 Prozent) sowie mit Pflichtschulabschluss (23,9 Prozent). Der Anteil der AHS-AbsolventInnen liegt mit 2,5 Prozent deutlich niedriger und damit ähnlich hoch wie der Anteil der jungen Erwachsenen ohne Pflichtschulabschluss (vgl. nachstehende Abbildung). Gerade letztgenannte Personen stellen jedoch eine der großen Risikogruppen dar, wie die nachstehenden Ausführungen belegen.

2 Beschäftigungsintegration – aber in welchem Ausmaß?

Knapp jeder/jede Zehnte der Untersuchungspopulation war in den letzten drei Jahren keinen einzigen Tag in Beschäftigung. Dies betrifft vor allem Jugendliche ohne bzw. mit niedriger

¹ Lechner, Ferdinand/Wetzel, Petra/Willsberger, Barbara (2015): Ältere Jugendliche am burgenländischen Arbeitsmarkt, Eisenstadt/Wien, Download der Langfassung unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen – Forschung« – Jahr 2015.

formaler Ausbildung. In dieser Gruppe haben 27,3 Prozent keine Berufserfahrung in den letzten drei Jahren gesammelt, bei PflichtschulabsolventInnen liegt dieser Anteil bei 18,7 Prozent. Positiv ist zu werten, dass die überwiegende Mehrheit dieser Gruppe beim AMS als arbeitslos vorgemerkt war. Als besondere Risikogruppe erweisen sich vor allem jene älteren Jugendlichen, die weder beim AMS registriert noch in einem anderen System (z.B. Bedarfsorientierte Mindestsicherung/BMS) erfasst sind und gerade deshalb extrem schwer zu erreichen sind. Rund 80 Prozent der beim AMS vorgemerkten Jugendlichen nahmen auch an einer Qualifizierungsmaßnahme teil. Diese Zielgruppe ist also sehr stark in das Qualifizierungsangebot des AMS eingebunden, um so die Arbeitsmarktintegration zu erhöhen. Allerdings belegen die Interviewergebnisse auch, dass die Kursmaßnahmen nur teilweise die Beschäftigungschancen erhöhen. Vielfach ist die Konkurrenz am Arbeitsmarkt derzeit einfach zu hoch, und so können vor allem Jugendliche, die beispielsweise eine Lehre im Rahmen der Überbetrieblichen Berufsausbildung/ÜBA absolviert haben und über keine darüber hinausgehende Berufserfahrung verfügen, nur schwer in den Arbeitsmarkt vermittelt werden.

Demgegenüber ist der Anteil jener, die in den drei Jahren durchgehend beschäftigt waren, mit vier Prozent relativ gering. Bei allen anderen Jugendlichen sind Erwerbsunterbrechungen in einem mehr oder minder relevanten Ausmaß gegeben. Die Ergebnisse belegen, dass im Fall einer Arbeitslosigkeit die weitere Beschäftigung häufig von Unterbrechungen geprägt ist und es diese Zielgruppe sehr schwer hat, nachhaltig am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

3 Warum arbeitslos?

So waren im dreijährigen Beobachtungszeitraum die Jugendlichen der Altersgruppe der 20- bis 25-Jährigen im Schnitt fast drei Mal arbeitslos gemeldet (2,84), und die Dauer der Arbeitslosigkeit lag bei 80,9 Tagen, also gut 2,5 Monaten. Es waren auch Extremwerte zu beobachten, wie bis zu zehn Vormerkungen und 642 Tage Arbeitslosigkeit.

Welche Gründe stecken hinter der Arbeitslosigkeit der Jugendlichen? Die Auswertungsergebnisse aus den persönlichen Interviews zeigen, dass auch hier die größte Gruppe einen Lehrabschluss aufweist, die Betroffenen sich aber trotzdem aus unterschiedlichsten Ursachen arbeitslos melden mussten. Genannt wurden in diesem Zusammenhang »Wirtschaftliche Schwierigkeiten des letzten Betriebes«, »Keine Übernahme durch den Lehrbetrieb«, »Gesundheitliche Probleme«, »Unzufriedenheit mit der Arbeitsstelle«, »Zivildienst/Militärdienst«, aber auch, dass ein Berufswechsel angestrebt wird, weil der erlernte Lehrberuf einfach nicht der richtige ist.

Bei AbsolventInnen von Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen (BMHS) zeigt sich, dass einer der Hauptgründe für die Arbeitslosigkeit die fehlende Berufserfahrung ist, die sich für die Betroffenen vor dem Hintergrund eines fehlenden Jobangebotes in der Region als deutlicher Konkurrenznachteil erweist.

Jene Jugendlichen, die maximal einen Pflichtschulabschluss aufweisen, haben zumeist eine Lehre abgebrochen. Die Gründe für diesen Abbruch sind vielfältig und reichen von schulischer

Überforderung, Konkurs des Lehrbetriebes, Probleme mit Vorgesetzten / KollegInnen bis hin zu gesundheitlichen Problemen (letztere zumeist aufgrund von Unfällen). In der Regel bedeutet dies für die Betroffenen eine Zäsur im Berufsverlauf, die in hohem Maße Orientierungslosigkeit zur Folge hat. Als Alternative wird oft nur die rasche Aufnahme einer Beschäftigung gesehen, um möglichst schnell Geld zu verdienen. Dies ist aber nur im Bereich der un- und angelernten Tätigkeiten möglich, für die es wiederum nur wenige offene Stellen gibt.

4 Was erwarten sich ältere Jugendliche vom AMS?

Die Mehrheit der befragten Jugendlichen war mit den Beratungsleistungen des AMS zufrieden, wobei die Zufriedenheit zentral mit dem Gefühl zusammenhängt, dass die BeraterInnen auf die individuelle Situation eingehen. Aussagen, wie »*Der / Die BeraterIn geht gar nicht auf die persönliche Situation ein und verhängt sofort Sperren.*« oder »*Es wird eh alles am Computer gemacht, da braucht es eigentlich keine Termine.*« waren dann zu hören, wenn Jugendliche das Gefühl haben, ihre persönliche Situation wird nicht ernstgenommen bzw. teilweise nicht einmal auf diese gehört wird. Daher stehen auch das Zuhören und das Eingehen auf die persönliche Situation ganz klar an erster Stelle bei den Erwartungen an das AMS. Dies reicht von dem Wunsch, dass persönliche Umstände bei der Vermittlung berücksichtigt werden (z.B. Jobangebote in näherer Umgebung für einen jungen Familienvater oder bei fehlendem Führerschein) bis zur gemeinsamen Auswahl geeigneter Stellen oder Kurse. Das Thema der passgenauen Stellenvermittlung ist jenes Thema, das von den Jugendlichen am häufigsten als unzureichend kritisiert wird.

Auch hinsichtlich der Kurszuweisung wird eine Optimierung gewünscht, wenn ältere Jugendliche die Inhalte für unpassend oder für Zeitverschwendung halten. Trotz einer breiten Palette an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen besteht aber noch Raum für eine Erweiterung der Angebotslandschaft.

5 Optimierungsmöglichkeiten

Um die Integration von älteren Jugendlichen in den Arbeitsmarkt noch besser unterstützen zu können, bieten sich folgende Schritte an:

- **PotenzialCheck für optimierte Maßnahmenzuweisung:** Gerade bei älteren Jugendlichen bedarf es eines externen Clearings, um entsprechende Kompetenzen, Wünsche und Interessenslagen zu sondieren. Dies könnte im Rahmen eines zwei- bis dreitägigen Potenzial-Checks erfolgen, und so könnte auch die zielgerichtete Maßnahmenzuweisung optimiert werden.
- **Strategie der kleinen Schritte bei AMS-Betreuung:** Häufig fühlen sich Jugendliche mit allgemeinen Handlungsaufforderungen, wie etwa zu selbständigen Bewerbungsaktivitäten, überfordert. Hier wäre es zielführend, den Betreuungsprozess in einzelne kleine Schritte zu aufzuteilen, die mit den Jugendlichen gemeinsam vereinbart werden und deren Abfolge auch laufend überprüft wird.

- **Längerfristige Aktivierung und Clearing sowie niederschwellige Beschäftigungsangebote für Jugendliche mit geringer bzw. nicht vorhandener formaler Qualifikation:** Für AMS-JugendberaterInnen ist es oftmals schwierig, zumindest Anhaltspunkte für Interessen und berufliche Wünsche zu bekommen, an denen mit der weitergehenden Beratung angesetzt werden könnte. Aber auch die NEETs (Not in Education, Employment or Training), die in keinem System integriert sind, deshalb auch schwer erreichbar sind und eine prinzipiell erwerbsinaktive Position einnehmen, gehören zur Zielgruppe dieses Maßnahmentyps. Für diese betroffenen Jugendlichen sind längerfristige Aktivierungs- und Clearingmaßnahme angezeigt, die eine Alltagsstruktur und Grundqualifikation vermitteln, aber auch individuelle Problemlagen bearbeiten. Eine weitere Optimierungsoption stellen Arbeitsangebote für schwache Jugendliche dar, für die ein Beschäftigungsverhältnis in einem Unternehmen eine Überforderung darstellen würde. Angebote zur praktischen Arbeit im geschützten Rahmen, wie etwa in SÖBs, im Arbeitstraining oder in saisonalen Jobs bei Gemeinden, wären wichtige Einstiegsmaßnahmen in Richtung des 1. Arbeitsmarktes.
- **Zielgruppenspezifische Info-Materialien und Neue Medien:** Schriftliche Info-Materialien herkömmlicher Art werden von Jugendlichen immer seltener genutzt. Das Informationsverhalten ist stark auf kurze Inhalte, einfache Sprache und die Verwendung von Symbolen und Bildern ausgerichtet. Dementsprechend sind die Materialien und Websites unter Einbindung von Jugendlichen zu überarbeiten. Den Erfahrungen einiger BeraterInnen zufolge erweist sich auch die AMS JOB APP als ein Format, das von älteren Jugendlichen positiv angenommen wird.
- **Erfahrungsaustausch und Vernetzung der AMS-JugendberaterInnen mit offener und verbandlicher Jugendarbeit sowie Kurs-TrainerInnen:** Wichtige Anregungen für eine Reflexion des Umganges mit den jugendlichen AMS-KundInnen können sich aus dem Austausch und der Vernetzung der JugendberaterInnen mit TrainerInnen von Jugendmaßnahmen und MultiplikatorInnen in der schulischen wie außerschulischen Jugendarbeit ergeben, so beispielsweise im Rahmen eines Jour fixe.
- **Peer-Group-Vernetzung mit Role-Models:** Bestehende informelle Netze der Jugendlichen könnten im Sinne eines strukturierten Erfahrungsaustausches genutzt werden. Auf Initiative des/der jeweiligen JugendberaterIn könnten über soziale Medien die Zielgruppen angesprochen und zu einem Erfahrungsaustausch, so etwa zum Thema »Nachholen von Ausbildungsabschlüssen«, eingeladen werden. Zugpferd für solche Treffen sollten jedoch Role Models sein, die ebenfalls als SpätstarterInnen eine berufsqualifizierende Ausbildung erfolgreich absolviert haben. Auch entsprechende Mentoring- oder Twinning-Projekte wären denkbar.

Margit Voglhofer

Bildungs- und Berufsberatung: Brush up your tools!

Eine Handreichung

»Wenn Du immer wieder das tust, was Du immer schon getan hast, dann wirst Du immer wieder das bekommen, was Du immer schon bekommen hast. Wenn Du etwas anderes haben willst, musst Du etwas anderes tun! Und wenn das, was Du tust, Dich nicht weiterbringt, dann tu' etwas völlig Anderes – statt mehr vom gleichen Falschen!«

PAUL WATZLAWICK, PHILOSOPH, 1921–2007

1 Vorsicht Routine!¹

Routine ist dem Französischen entlehnt und heißt übersetzt: »Wegerfahrung«. Die Wortbedeutung wird in der Regel als »Handlung, die als mehrfaches Wiederholen zur Gewohnheit wird« beschrieben. Routine lässt uns sicher und kompetent auftreten und bietet maximale Kontrolle über das Geschehen im Seminar, im Workshop bzw. generell im Kursablauf oder in der Beratung. Routine bzw. Routinen sparen Vorbereitungszeit, wenn ohnehin schon viel Entwicklungsarbeit geleistet wurde.

Routinen bergen aber auch Gefahren: Die größte Gefahr von Routinen liegt in der Bequemlichkeit, die sie anbieten: Ein Kursprogramm, das bereits zum zehnten Mal »abgespult« wird, erzielt wahrscheinlich im Einsatz-Wirkungs-Verhältnis ein gutes Ergebnis, verliert aber an Spannung und »setzt Staub an«, was in Folge zu Langeweile, Überdross und Motivationsverlust auf beiden Seiten führen kann. Eine signifikant hohe Zahl von Autounfällen ereignet sich auf Routinestrecken! Routine führt also auch unter Umständen zu einem Aufmerksamkeitsverlust.

¹ Beim vorliegenden Text handelt es sich um die verschriftlichte Fassung eines Fachvortrages, den die Bildungs- und Berufsberaterin, Supervisorin und Trainerin Margit Voglhofer am 8. Juni 2015 im Rahmen einer Veranstaltung der Vereinigung Österreichischer Bildungs- und BerufsberaterInnen (VOEBB; www.voebb.at) und des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF; www.integrationsfonds.at) in der Zentrale des ÖIF in Wien gehalten hat.

»Neue oder »aufpolierte« Methoden können allerdings wieder frischen Wind in den Trainings- und Beratungsalltag bringen. Neue Methoden auszuprobieren beinhaltet allerdings immer auch das Risiko des Scheiterns. Scheitern allerdings beinhaltet wiederum ein großes Lernpotenzial! Maxime: »Nur wer wagt, der gewinnt!«

»Wer den Hafen nicht kennt, in den er segeln will, für den ist kein Wind der richtige!«

SENECA, RÖMISCHER PHILOSOPH

2 Grundsätzliche Bemerkungen, Hinweise und Tipps zur Methodik in der Bildungs- und Berufsberatung

2.1 Methodik soll das Thema weiterbringen

Am Beginn der Methodenwahl stehen immer das Thema sowie das Ziel, das mit den TeilnehmerInnen zu eben diesem Thema erreicht werden soll. Dafür steht eine große Palette an Methoden zur Verfügung.

- **Ziel der Wissensvermittlung/Information:** Dem Ziel der Wissensvermittlung/Information dienen dabei am besten der Vortrag, das Unterrichtsgespräch und/oder Literatur, Film, Exkursion.
- **Ziel der Auseinandersetzung und Erarbeitung bzw. Vertiefung eines Themas:** Dem Ziel der Auseinandersetzung und Erarbeitung bzw. Vertiefung eines Themas dienen am besten die Diskussion, die Kleingruppenarbeit, die Einzelarbeit (z.B. als schriftliche oder künstlerische Auseinandersetzung) mit dem Thema.
- **Erprobung, Übung, Training einer Sache:** Wenn die Erprobung, die Übung bzw. das Training einer Sache das Ziel ist, setzt man am besten eine Simulation ein, ein Rollenspiel, eine Arbeit an einem Werkstück etc. In der Beratungssituation kann das z.B. auch ein »So tun, als ob ...« oder einfach ein gemeinsames gedankliches Durchspielen einer bestimmten Situation sein.
- **Themenerweiterung als Ziel:** Ist das Ziel eine Themenerweiterung – wenn also ganz andere und neue Aspekte hinzukommen sollen –, dann sind kreative Methoden der Weg zum Ziel. Phantasiereisen, Collagen, Zeichnen, Theaterspielen sind Methoden, die dabei helfen, einen anderen und neuen Zugang zum Thema zu erschließen.

Überblick: Methodenkorb

<p>Wissensvermittlung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vortrag • Unterrichtsgespräch • Sich entwickelndes Unterrichtsgespräch • Literatur • ... <p><i>Ziel: Information, Diskussionsimpulse, Zusammenfassung, Aufwerfen von Fragen</i></p>	<p>Auseinandersetzung / Erarbeitung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diskussion • Kleingruppenarbeiten • Einzelarbeiten • ... <p><i>Sachliche Ziele: Stoffverarbeitung, Stoffvertiefung, Integration neuer Inhalte</i> <i>Kommunikative Ziele: Beziehungen aktivieren, Teamarbeit, Hemmungen abbauen, Reflexion, Erfahrungsaustausch</i></p>
<p>Erprobung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Simulationen • Rollenspiele • ... <p><i>Ziel: Vorbereitung oder Aufarbeitung von bestimmten Situationen</i></p>	<p>Kreative Methoden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collage, Zeichnen • Darstellen • Schreiben • Phantasiereisen • ... <p><i>Ziel: Zugang zum Thema verändern, Auflockerung, »Erleben« ermöglichen</i></p>

Quelle: Andrea Wagner-Staritz, Lehrgang »TrainerIn für Berufs- und Bildungsberatung« am WIFI Wien 2014

2.2 Eine wichtige Ressource: Methodendatenbank und Methodenhandbücher zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung im AMS-Forschungsnetzwerk

Das AMS-Forschungsnetzwerk stellt auf seiner Website www.ams-forschungsnetzwerk.at zur Unterstützung bei der Methodenwahl in leicht zugänglicher Weise zielgruppenspezifische Methodenhandbücher sowie eine reichhaltige Methodendatenbank zur Verfügung.

Mit der Suchmaske kann man zielgruppenspezifisch, themenspezifisch oder nach den Kriterien »Dauer der Übung« und »Art der Übung« auswählen. Auch eine Stichwortsuche ist möglich. Jede Methode wird ausführlich mit einem theoretischen Abriss, einer Quellenangabe, der Beschreibung des Zieles, einer genauen Beschreibung bzw. Anleitung zur Methode selbst, Angaben zum Zeitaufwand und zu den Materialien sowie Anmerkungen zu etwaigen Störungen oder Variationen dargestellt. Ergänzt wird die Methodenbeschreibung gegebenenfalls durch dazugehörige Arbeitsblätter zum Download.

2.3 Methodenwahl nach den Grundsätzen der Themenzentrierten Interaktion nach Ruth Cohn

Die Themenzentrierte Interaktion (TZI) nach Ruth Cohn² hat für die Methodenwahl den Begriff der »Dynamischen Balance« geprägt. Jede Gruppe wird von vier Faktoren bestimmt:

² Siehe z.B. www.ruth-cohn-institute.org oder www.osz-ruth-cohn.de/schulportrait/ruth-cohn/themenzentrierte-interaktion-tzi.

die Person (durch das ICH), die Aufgabe (durch das THEMA³), die Interaktion (durch das WIR) und das Umfeld (durch den GLOBE).

Die Aufgabe der Gruppenleitung besteht darin, durch die Methodenwahl die drei Faktoren THEMA, ICH und WIR in einer dynamischen Balance zu halten. »Dynamisch« meint, dass dieses Gleichgewicht nicht statisch wie bei einer Waage, sondern quasi wie bei einem Dreieck, das im Schwerpunkt ruht, sich einmal mehr der einen Ecke und dann wieder der anderen Ecke zuneigt.

War z.B. die Gruppe am Beginn des Seminars oder Workshops eher themenlastig orientiert, etwa durch ein Impulsreferat, so sollte danach Raum sein für die Person (das ICH), seine / ihre Meinungen, Erfahrungen und Emotionen dazu zu äußern, um gleich darauf in Interaktion mit der Klein- oder Großgruppe treten zu dürfen. Die Reihenfolge spielt dabei keine Rolle, es kann auch zuerst die Befindlichkeit zum Thema bei Einzelnen abgefragt werden, dann eine Kleingruppenarbeit angesetzt und danach ein (zusammenfassender und / oder ergänzender) Vortrag gehalten werden. Zentral ist die Idee der Ausgewogenheit der drei Faktoren am Ende des Tages.

Der GLOBE als vierter Faktor stellt das Umfeld dar, das unterstützend und / oder störend auf das Seminalgesehen einwirken kann. So können enge und schlecht belüftete Räume mehr Pausen bedingen oder räumliche Beschränkungen den Einsatz von Kleingruppenarbeit erschweren oder auch der thematische Zusammenhang den Einsatz mancher Methoden von vornherein ausschließen. In einem Workshop zum Thema »Lebenslaufgestaltung« wird z.B. eine Phantasiereise mit anschließendem Malen und Gestalten als wenig zielführend wahrgenommen werden.

Zur dynamischen Balance gehört auch jene zwischen intellektueller und emotionaler Beteiligung, Anspannung und Entspannung, zwischen Reden, Schweigen und Tun.

2.4 Methodik soll den TeilnehmerInnen entsprechen

Methoden sollen die TeilnehmerInnen (heraus-)fordern. Sie sollen das Interesse an einem Thema schärfen und / oder aufrechterhalten. Überforderung erzeugt Stress und Versagensängste, Unterforderung produziert Langeweile und mindert damit die Konzentration und die Motivation der TeilnehmerInnen. Wichtig ist auch, die Grenzen und kulturellen bzw. religiösen Unterschiedlichkeiten der TeilnehmerInnen zu berücksichtigen und vor dem Methodeneinsatz eingehend zu überdenken.

2.5 Methodik soll die Gruppendynamik konstruktiv unterstützen

Methoden können gruppendynamische Prozesse beschleunigen, unterstützen, bremsen, eskalieren und sabotieren. Professionelle Methodenwahl heißt auch Achtsamkeit in Bezug auf die

³ In der neueren Literatur wird hierfür öfters auch der Begriff ES verwendet.

Gruppenbedürfnisse. In der »Warming«-Phase hat die Gruppe das Bedürfnis nach Struktur und Anleitung, in der »Norming«- und in der »Storming«-Phase braucht es Gelegenheiten zur Auseinandersetzung, in der »Performing«-Phase möchte die Gruppe selber aktiv werden und kann selbstorganisiert kreative Freiräume nutzen.

2.6 Leitfragen zur Methodenwahl

- Welche Erfahrung(en) will ich den TeilnehmerInnen anhand der Methode ermöglichen?
- Welches Wissen soll sich durch die Methode den TeilnehmerInnen erschließen?
- Worüber sollen die TeilnehmerInnen nachdenken bzw. reflektieren?
- Was genau sollen die TeilnehmerInnen üben bzw. erproben?
- Was erfordert das Thema gerade: Reflexion, Integration, Diskussion, emotionale Verarbeitung, Vertiefung durch Übung oder anderes?
- Für wen ist die Methode geeignet, für wen nicht?
- Welches sprachliche Niveau setzt die Methode voraus?
- Welches Wissen setzt die Methode voraus?
- Ist die Methode dem Bildungsniveau angemessen?
- Ist die Methode angemessen herausfordernd? Oder über- bzw. unterfordert sie meine TeilnehmerInnen?
- Welche Risiken müssen die TeilnehmerInnen dabei eingehen?
- Könnte die Methode bei einzelnen TeilnehmerInnen ethisch, kulturell oder religiös bedingte Konflikte auslösen?
- Wie gestaltet sich die Gruppendynamik gerade?
- Unterstützt die Methode die Gruppendynamik positiv, oder könnte sie zusätzliche Probleme aufwerfen?
- Wieviel Struktur und Sicherheit vermittelt diese Methode? Wieviel kreative Freiheit erlaubt sie?
- Wie hoch ist die Auseinandersetzungsbereitschaft der Gruppe?
- Soll die Methode die Auseinandersetzung in Einzelarbeit fördern, ist die Vertrautheit der Kleingruppe angebracht, oder soll das Thema in der Großgruppe bearbeitet werden?
- Soll die Methode aktivieren oder zentrieren?
- Habe ich ausreichend Zeit für die Methode?
- Habe ich ausreichend Zeit für die Nachbearbeitung bzw. Aufarbeitung der Methode?
- Habe ich genügend Raum für die Methode?
- Habe ich alle erforderlichen Materialien?
- Könnte die Methode Konflikte mit den Werten meines Auftraggebers bzw. meiner Auftraggeberin auslösen?
- Welche Schwierigkeiten bzw. Probleme könnte die Methode verursachen, bzw. welche Probleme könnten bei der Bearbeitung auftauchen? Wie werde ich damit umgehen?

2.7 Eine Beispielmethode: Die Methode »Was ist Erfolg?«⁴

Theoretischer Abriss: Erfolg ist oft oberflächlich mit Bildern verknüpft, die von den (Massen-) Medien bzw. heutzutage auch von den Social Media »produziert« werden oder die von Eltern, FreundInnen und anderen Leitfiguren an uns weitergegeben wurden und werden.

Motivation ist der Antriebsmotor hinter den Anstrengungen, die mit Arbeit verknüpft sind. Die Aussicht auf Erfolg wirkt motivierend. Um diese Kraftquelle bewusst nutzbar zu machen, ist es a) hilfreich, die persönlichen Motivatoren sehr gut zu kennen und b) diese auch benennen zu können.

Quelle: Margit Voglhofer in Anlehnung an Edgar H. Schein: »Karriereanker«.

Ziel: Persönliche Motivatoren erkennen und präzisieren. Zielfindung in der beruflichen Orientierung.

Art der Übung: Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit.

Beschreibung der Methode: Das Thema wird zuerst von dem / der TrainerIn aufbereitet, indem die Frage »Was ist Erfolg?« bearbeitet wird. Das kann in der Großgruppe oder auch in Kleingruppen erfolgen, und zwar durch Zuruf und Visualisieren am Flipchart oder durch Kärtchen-Abfrage und Clustern oder durch die Aufgabenstellung: »Finden Sie eine Erfolgsdefinition in der Kleingruppe!«

Im Anschluss wird das Thema gemeinsam diskutiert, und ein Arbeitsblatt zur Einzelarbeit wird ausgeteilt. Das Arbeitsblatt bietet eine Hilfestellung zur Selbsteinschätzung. Diese Selbsteinschätzung kann im Anschluss mit einer Person der Wahl im Zweier-Setting nachbesprochen werden. Am Ende sollten alle TeilnehmerInnen eine ganz persönliche Erfolgsdefinition im Sinne von »Erfolg ist für mich, wenn / dass ...« formulieren können.

Arbeitsblatt: Erfolg erfolgt (im Sinne von: er folgt dem erreichten Ziel). In der Regel fühlen wir uns dann erfolgreich, wenn wir etwas erreicht haben, das wir davor angestrebt haben. Vielleicht haben Sie ein ganz klares Bild, was für Sie Erfolg ist bzw. wäre. Falls nicht, versuchen Sie, anhand dieser Liste herauszufinden, in bzw. nach welchen Situationen Sie sich besonders erfolgreich gefühlt haben:

Wann fühle ich mich erfolgreich?

- Wenn ich jemandem helfen konnte.
- Wenn ich Lob und Anerkennung von jemand (bestimmtem) bekommen habe.

4 Siehe www.ams-forschungsnetzwerk.at – Methodendatenbank zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung.

- Wenn ich Publikum habe.
- Wenn ich ein Geschäft abgeschlossen habe.
- Wenn ich Profit erwirtschaftet habe.
- Wenn ich ein Problem lösen konnte.
- Wenn ich kreativ war.
- Wenn ich schneller als andere war.
- Wenn ich besser, gescheiter, geschickter als andere war.
- Wenn ich mich selbst überwinden konnte.
- Wenn ich Mut bewiesen habe.
- Wenn ich besonders gut Erwartungen entsprochen habe.
- Wenn ich etwas fehlerlos / perfekt gemacht habe.
- Wenn ich mich besonders anstrengen musste.
- Wenn ich Verantwortung übernehmen durfte.
- Wenn ich etwas Kompliziertes auflösen konnte.
- Wenn ich anderen etwas erklären konnte.
- Wenn ich Ordnung in Dinge / Verhältnisse bringen konnte.
- Wenn ich mich durchsetzen konnte.
- Wenn ich besonders gut kommunizieren konnte.
- Wenn ich viel Geduld bewiesen habe.
- Wenn ich einer Belastung standhalten konnte.
- ...

Was haben sie für sich herausgefunden?

- Besprechen sie das Ergebnis mit einer Person ihres Vertrauens!

Wann haben sie sich zuletzt erfolgreich gefühlt?

- Was könnten sie tun, um heute noch ein kleines Erfolgserlebnis zu bekommen?

3 Das Modell »Acht Karriereanker« nach Edgar H. Schein

Der US-amerikanische Organisationsforscher Edgar H. Schein hat ebenfalls herausgefunden, dass wir, was Erfolg betrifft, sehr unterschiedlich motiviert sind. Aus dieser Erkenntnis heraus hat er sein Modell der »Acht Karriereanker« gebaut.⁵

- **Fachliche (technisch / funktionale) Kompetenz:** fachlich sehr gut sein, sich immer weiter entwickeln, sich fachlich weiterbilden und beweisen können.
- **Befähigung zum General Management:** Entscheidungen treffen können, Prozesse steuern können, Einfluss und Macht haben.

⁵ Vgl. z.B. Schein 1998 und Schein / Van Maanen 2013.

- **Selbständigkeit / Unabhängigkeit:** niemandem Rechenschaft schuldig sein, allein entscheiden dürfen, unabhängig sein.
- **Sicherheit / Beständigkeit:** einen sicheren Job haben, keine Sorgen, geregelter Aufstieg.
- **Unternehmerische Kreativität:** eigene Ideen umsetzen können, sich täglich neu beweisen können.
- **Dienst oder Hingabe für eine Idee oder eine Sache:** einer Sache dienen, sozial oder ideell wirksam werden.
- **Totale Herausforderung:** Tägliche neue Herausforderungen meistern, Stress erleben und managen, besser als andere sein, Schwierigkeiten meistern.
- **Lebensstilintegration:** einen Job haben, der sich an mein (Familien-)Leben anpasst, freie Zeiteinteilung, inhaltlich passend.

Schlussendlich verdichten sich aus diesem methodisch geleiteten Prozess – unter Berücksichtigung der »Karriereanker« von Edgar H. Schein Formen folgende vier »Zufriedenheitsaspekte«:

Was macht Sie zufrieden?

- Ich fühle mich erfolgreich, wenn ...
- Besonders stolz macht mich, dass ...
- Ein erfolgreicher Mensch sieht so aus: ...
- Meine ganz persönliche Definition von Erfolg: ...

4 Literatur

- Cohn, Ruth C. (1993): Lebendiges Lehren und Lernen. TZI macht Schule. Verlag Klett-Cotta. Stuttgart.
- Klein, Susanne (2009): 50 Praxistools für Trainer, Berater, Coachs. GABAL-Verlag. Offenbach.
- Langmaack, Barbara / Braune-Krickau, Michael (1989): Wie die Gruppe laufen lernt. Psychologie Verlag. München.
- Reichel, Paul / Rabenstein, Reinhold (2001): Kreativ beraten. Ökotoxia-Verlag. Münster.
- Schein, Edgar H. (1998): Karriereanker. Die verborgenen Muster in Ihrer beruflichen Entwicklung, Verlag Wolfgang Looss, Weiterstadt.
- Schein, Edgar H. / Van Maanen, John (2013): Career Anchors: The Changing Nature of Careers Self Assessment, Verlag John Wiley.

Praxishandbücher

Praxishandbücher zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung auf www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »Publikationen«:

- Allgemeine Berufs- und Arbeitsmarktorientierung
- Berufsorientierung an Schulen
- Methoden der beruflichen Rehabilitation

- Methoden der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Frauen
- Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung im multikulturellen Kontext
- Methoden der Kompetenzbilanzierung und Portfolioanalyse
- Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung von Jugendlichen
- Train-the-Trainer-Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung
- Methoden der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Bildungsferne
- Methoden der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Ältere
- Quali-Tools: Methoden zur Qualitätssicherung in Gruppen
- Theorien der Bildungs- und Berufsberatung
- Berufsberatung 2.0 – Wissens- und Infomanagement-Tools für die Berufsberatung und -orientierung



Dennis Tamesberger, Christina Koblbauer

Wie kann die NEET-Rate bzw. die Anzahl an NEET-Jugendlichen gesenkt werden?

1 Einleitung¹

Aufgrund der Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf Jugendliche hat sich auf europäischer Ebene der NEET-Indikator als Ergänzung zur Jugendarbeitslosenquote etabliert (vgl. Eurofound 2011; EK 2011a und 2011b; Europäischer Rat 2013). NEET steht für »Not in Employment, Education or Training« und bedeutet, dass der / die Jugendliche keiner Beschäftigung nachgeht und sich nicht im Schulsystem oder in einer beruflichen Weiterbildung befindet.² Handlungsbedarf ist vor allem aufgrund der weitreichenden Folgen sowohl auf individueller als auch auf gesamtgesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Ebene angezeigt. Auf individuelle Ebene gefährdet ein NEET-Status ein selbstbestimmtes Leben (vgl. OECD 2014) und kann im späteren Lebensverlauf zu einer schlechteren Arbeitsmarktpositionierung bzw. zu einem wiederkehrenden NEET-Status führen sowie die allgemeine Lebenszufriedenheit beeinträchtigen (vgl. Bynner / Parsons 2002). Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene weist Eurofound (2012) nach, dass NEET-Jugendliche weniger politisch partizipieren und sich weniger zivilgesellschaftlich engagieren im Vergleich zu Jugendlichen, die im Erwerbs- oder Bildungssystem integriert sind.

Die volkswirtschaftlichen Kosten belaufen sich in Österreich auf rund 1,1 Prozent vom BIP (vgl. Eurofound 2012). Vor diesem Hintergrund soll im vorliegenden Artikel der Fragestellung nachgegangen werden, wie die NEET-Rate bzw. die Anzahl an NEET-Jugendlichen in Österreich gesenkt werden kann. Dabei wird auf die Forschungsarbeiten von Bacher et al. (2014) und Koblbauer et al. (2015) zurückgegriffen.

1 Das vorliegende AMS info stellt die erweiterte Fassung eines Vortrages dar, den Dennis Tamesberger im Rahmen der Tagung »All we NEET is ...? Barrieren & Chancen für Jugendliche in Bildung & Beruf« am 27.5.2015 in Wien gehalten hat. Veranstalter dieser Tagung waren die Caritas Österreich, die Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich und das sozialwissenschaftliche Forschungs- und Beratungsinstitut abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung. Dennis Tamesberger ist Mitarbeiter der Abt. Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik der Arbeiterkammer Oberösterreich. Die in diesem Artikel geäußerte Meinungen stellen die private Ansicht des Autors dar und decken sich nicht notwendigerweise mit jener der Arbeiterkammer Oberösterreich. Seine Co-Autorin Christina Koblbauer ist Mitarbeiterin der Abt. für Empirische Sozialforschung am Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz.

2 Zur Aussagekraft des NEET-Indikators siehe Tamesberger 2013a.

2 Zielgruppenorientierung notwendig

Die NEET-Gruppe charakterisiert sich durch eine hohe Heterogenität und sehr unterschiedliche Bedürfnis- bzw. Problemlagen. Diesbezüglich wurden in Bacher et al. (2014) sieben NEET-Untergruppen identifiziert (siehe Tabelle 1). Dabei wird offensichtlich, dass es keine »One-Size-Fits-All«-Lösung geben kann. Vielmehr braucht es jeweils einen spezifisch bedürfnisorientierten Maßnahmenkatalog für die verschiedenen NEET-Untergruppen. Fast 40 Prozent der NEET-Jugendlichen können als »klassisch« arbeitslos bezeichnet werden. Hierbei ist eine Knappheit an Arbeitsplätzen, insbesondere für Geringqualifizierte, die zentrale Ursache der Arbeitslosigkeit. Entsprechend können Maßnahmenpakete darauf abzielen, die Anzahl an verfügbaren Jobs zu erhöhen und / oder verstärkte bildungsbezogene Angebote zur Kompensation des frühen Abganges aus dem formalen Bildungssystem zur Verfügung zu stellen (siehe Kapitel 4). Für die jungen Erwachsenen im Alter zwischen 20 und 24 Jahren wäre es wichtig, eine zweite Chance auf eine Berufsausbildung im Rahmen der Ausbildungsgarantie zu erhalten. Derzeit geht diese nur bis zum Alter von 18 Jahren. Die Gruppe der LehrabsolventInnen mit einem NEET-Status lebt in erster Linie in ländlichen Gebieten und verfügt mehrheitlich über den Abschluss einer Berufsausbildung in Form einer Lehre bzw. Berufsbildenden Mittleren Schule. Zur Überwindung des NEET-Status dieser Zielgruppe erscheint erneut die Schaffung von Arbeitsplätzen als zentral. Darüber hinaus braucht es eine verstärkte Mobilitätsunterstützung für Jugendliche. Hierbei sollten die bestehenden Mobilitätsprogramme für junge Menschen auf ihre Wirksamkeit untersucht und verbessert werden. Der Ausbau des öffentlichen Verkehrs würde sowohl mehr Arbeitsplätze schaffen als auch die Mobilität für Jugendliche im ländlichen Raum erleichtern. Zwei weitere NEET-Untergruppen (in Summe 22 Prozent) zeichnen sich durch Betreuungspflichten gegenüber Kleinkindern unter drei Jahren aus. Zur Überwindung eines NEET-Status erscheint für diese beiden Zielgruppen vor allem ein Ausbau von öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Bildung als zielführend. Die Betonung, dass es nicht nur um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch um die Vereinbarkeit mit Weiterbildungen geht, ist insofern wichtig, da rund die Hälfte der jungen Mütter in einem NEET-Status maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügt. Bei der Gruppe der SchulabsolventInnen ist anzunehmen, dass der NEET-Status nur vorübergehend bis zum Präsenz- oder Zivildienst oder bis zum Beginn des Studiums andauert. Da man hier von keiner dauerhaften Ausgrenzungsgefahr ausgehen kann, besteht kein unmittelbarer Handlungsbedarf. Die Gruppe der Jugendlichen mit Erkrankungen / Beeinträchtigungen (ca. neun Prozent aller NEET-Jugendlichen) ist bisher wenig erforscht. Zur Entwicklung von wirksamen Maßnahmen wäre ein konkreteres Wissen über die Krankheitsbilder notwendig.

Tabelle 1: NEET-Typologie

Untergruppen	Anteil an der gesamten NEET-Gruppe
Arbeitslose junge frühe SchulabgängerInnen	21,0%
Ältere Arbeitslose (zwischen 20 und 24 Jahren)	18,1 %
LehrabsolventInnen in ländlichen Gebieten	20,3 %
Junge Mütter mit Migrationshintergrund	15,4 %
Junge Mütter ohne Migrationshintergrund	6,8 %
SchulabsolventInnen in Warteposition	9,7 %
Personen mit Erkrankungen/ Beeinträchtigungen	8,7 %

Quelle: Bacher et al. 2014

3 Reduktion von individuellen Risikofaktoren

Politische Lösungen, die an individuellen Risikofaktoren ansetzen, haben einen präventiven Charakter. Sinnvollerweise sollte man sich auf jene Faktoren konzentrieren, die den stärksten Einfluss haben. Bacher et al. (2014) leiten auf Basis der individuellen Risikofaktoren für NEET-Jugendliche folgende Zielsetzungen für Österreich ab, wobei eine Senkung der NEET-Rate sowohl durch die Reduktion der Risikofaktoren als auch durch die Abschwächung des Zusammenhanges zwischen NEET-Risiko und den Einflussfaktoren entstehen kann:

- Reduktion des Anteiles an frühen SchulabgängerInnen und/ oder Abschwächung des Zusammenhanges von frühem Schulabgang und NEET-Risiko.
- Reduktion der Erkrankungen und/ oder Abschwächung des Zusammenhanges von Erkrankungen und NEET-Risiko.
- Reduktion der Arbeitslosigkeitserfahrungen und/ oder Abschwächung der Folgewirkungen.
- Reduktion der Auswirkungen von Betreuungspflichten. Verbesserte Betreuungangebote, damit junge Mütter sich weiterbilden oder erwerbstätig sein können, sofern sie dies möchten.

Wie in Tabelle 2 ersichtlich wird, hat die höchste NEET-reduzierende Wirkung eine Senkung des Anteiles der frühen SchulabgängerInnen. Würde es beispielsweise gelingen, den Anteil an frühen SchulabgängerInnen um zehn Prozent zu senken (derzeit 9,2 Prozent bei den Mädchen und 9,5 Prozent bei den Burschen) würde die NEET-Rate bei weiblichen NEET-Jugendlichen um rund 0,3 Prozentpunkte zurückgehen und jene der Burschen um rund 0,2 Prozentpunkte. Eine bedeutende Senkung der NEET-Rate von weiblichen Jugendlichen könnte durch eine Reduktion der Auswirkungen von Betreuungspflichten gegenüber Kindern unter drei Jahren erreicht werden. Hierbei geht es darum, den Zusammenhang zwischen NEET-Risiko und

Betreuungspflichten abzuschwächen, indem das öffentliche Betreuungsangebot ausgebaut wird. Eine nennenswerte Reduktion der NEET-Rate insbesondere bei jungen Männern könnte durch die Vermeidung von Arbeitslosigkeitserfahrungen erzielt werden bzw. sollte die Arbeitslosigkeitsdauer minimiert werden, um die Folgewirkungen von langandauernder Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Tabelle 2: Effekte der Reduktion von individuellen Risikofaktoren auf die NEET-Rate

Faktor	Ausgangsniveau	Reduktion der NEET-Rate um ... Prozentpunkte (PP) bei einer Reduktion der Variablenwerte oder der Wirkung um ...		
		10 %	20 %	30 %
Junge Frauen				
Früher Schulabgang	9,2 %	-0,297 PP	-0,594 PP	-0,891 PP
Erkrankung	1,1 %	-0,042 PP	-0,084 PP	-0,126 PP
Betreuungspflichten für Kind(er) unter 3 Jahren	7,3 %	-0,196 PP	-0,393 PP	-0,589 PP
Arbeitslosigkeitserfahrung	4,3 %	-0,096 PP	-0,193 PP	-0,289 PP
Junge Männer				
Früher Schulabgang	9,5 %	-0,199 PP	-0,397 PP	-0,596 PP
Erkrankung	1,0 %	-0,036 PP	-0,073 PP	-0,109 PP
Kind(er) unter 3 Jahren	2,9 %	nicht signifikant		
Arbeitslosigkeitserfahrung	4,9 %	-0,134 PP	-0,269 PP	-0,403 PP

Lesehilfe am Beispiel »Junge Frauen – Früher Schulabgang«: Eine zehnpromtente Reduktion des Anteiltes an frühen Schulabgängerinnen von 9,2 Prozent auf 8,3 Prozent würde die NEET-Rate um 0,297 Prozentpunkte senken. Quelle: Bacher et al. 2014

4 Höhere öffentliche Investitionen

Koblbauer et al. (2015) weisen einen signifikanten Einfluss von institutionellen und strukturellen Merkmalen der Bundesländer auf die NEET-Raten nach. Die Untersuchung zeigt, dass ein hoher Stellenwert der dualen Lehrausbildung, eine gute konjunkturelle Lage und hohe Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik die NEET-Rate signifikant reduzieren können. Somit scheint es wichtig, die Ressourcen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik und die Ausbildungsplätze auszuweiten sowie mittels Konjunkturbelebungsprogrammen die Anzahl offener Stellen zu erhöhen. Da die strukturellen Gegebenheiten in den einzelnen Bundesländern deutlich voneinander abweichen, sind geplante Maßnahmen für jedes Bundesland spezifisch festzulegen.

Sieht man sich diese Zusammenhänge geschlechterspezifisch an, so zeigt sich, dass sich die Konjunktorentwicklung bei Männern stärker auf das NEET-Risiko auswirkt als bei Frauen. Dies kann zum einen darauf zurückgeführt werden, dass Männer häufiger in konjunktursensitiven Branchen arbeiten und konjunkturellen Schwankungen in stärkerem Ausmaß ausgeliefert

sind. Zum anderen liegt der Grund für einen NEET-Status bei Frauen häufig in Betreuungspflichten gegenüber Kleinkindern. Wenn Betreuungsangebote fehlen, können diese auch bei einer sehr guten Konjunkturentwicklung nicht in die Erwerbstätigkeit zurückkehren. Diese Beobachtung bekräftigt die in Kapitel 2 festgestellte Notwendigkeit des Ausbaus institutioneller Kinderbetreuungseinrichtungen – insbesondere für Unter-Dreijährige.

Darüber hinaus scheint der Migrationsstatus den Zusammenhang zwischen strukturellen/institutionellen Merkmalen und NEET-Rate zu moderieren. Von einem umfangreichen Bildungsangebot, einem hohen Stellenwert der dualen Lehrausbildung und hohen Ausgaben für die aktive Arbeitsmarktpolitik profitieren migrantische Jugendliche stärker. Das heißt: Kommt diesen Bereichen eine sehr hohe Bedeutung zu bzw. werden sehr hohe Ausgaben getätigt, so reduziert sich das NEET-Risiko in der Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in stärkerem Ausmaß als jenes der in Österreich geborenen Jugendlichen. Diese Ergebnisse verweisen darauf, dass es bei knappen Ressourcen im Bildungssystem oder in der aktiven Arbeitsmarktpolitik nicht möglich ist, auf die Problemlagen von Risikogruppen einzugehen. Diese weisen häufig multiple Problemlagen (u.a. geringe Bildung, fehlende Deutschkenntnisse) gleichzeitig auf und benötigen folglich zur Überwindung der NEET-Situation verhältnismäßig mehr Mittel. Sind hingegen ausreichende Ressourcen verfügbar, so werden diese vor allem zur Bekämpfung der Problemlagen von Risikogruppen herangezogen. Kürzungsprogramme in der aktiven Arbeitsmarktpolitik und im Bildungssystem bergen somit nicht nur die Gefahr, dass die NEET-Rate allgemein steigt, sondern ebenso, dass Jugendlichen mit Migrationshintergrund, welche ohnehin ein höheres NEET-Risiko aufweisen, eine zusätzliche Benachteiligung widerfährt.

5 Fazit

Der vorliegende Artikel hat gezeigt, dass es zur Senkung der NEET-Rate ein breites Maßnahmenbündel braucht, das sich stark an den individuellen Bedürfnis- und Problemlagen der Jugendlichen orientiert. Politisch scheint eine Doppelstrategie notwendig, wo zum einem präventiv an den individuellen Risikofaktoren angesetzt wird. Zum anderen braucht es höhere öffentliche Investitionen zur Lösung von konjunkturellen bzw. strukturellen Problemen.

Die Analyse von individuellen Risikofaktoren hat gezeigt, dass die höchste NEET-reduzierende Wirkung die Senkung des Anteiles an frühen SchulabgängerInnen entfaltet. Hierbei gibt es bereits eine Reihe von Vorschlägen, die sich sowohl auf die systemische Ebene im Schulbereich beziehen als auch auf Interventionsstrategien (vgl. dazu Tamesberger 2013b). So plädiert beispielsweise Steiner (2009) für die Reduktion der Selektivität des österreichischen Bildungssystems, da dadurch der ungleichen Risikoverteilung unter den frühen SchulabgängerInnen entgegengewirkt werden kann. Durch einen noch stärkeren, qualitätsvollen Ausbau von Ganztageschulen könnte der Anteil an frühen SchulabgängerInnen gesenkt werden, da Ganztageschulen zur sozialen, personellen und kognitiven Entwicklung von SchülerInnen beitragen (vgl. Patall et al. 2010; Fischer et al. 2009; StEG-Konsortium 2010; Hörl et al. 2012).

Zu einem höheren Leistungsniveau, von dem auch schwächere SchülerInnen profitieren, führt mehr Schulautonomie mit einer bedarfsorientierten Mittelverteilung (vgl. Bacher/Leitgöb 2009; Bacher/Altrichter/Nagy 2010). Eine andere Strategie könnte in der Schaffung von mehr überbetrieblichen Lehrplätzen im Rahmen der österreichischen Ausbildungsgarantie liegen. Wichtig erscheint eine Ausdehnung der Ausbildungsgarantie für die Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen, um auch für junge Erwachsene eine zweite Chance zu eröffnen. Hierfür braucht es ausreichend finanzielle Mittel in der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Dass sich diese Investitionen ökonomisch rechnen, wurde unlängst in einer eigenen Publikation nachgewiesen (vgl. Hofbauer/Kugi-Mazza/Sinowatz 2014). Weiters hat sich der Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung als wichtige Strategie bzw. Maßnahme zur Senkung des NEET-Risikos von jungen Frauen herausgestellt. Ähnlich wie bei der überbetrieblichen Lehrausbildung haben auch die öffentlichen Investitionen in die Kinderbetreuung weitreichende positive Effekte und rechnen sich fiskalisch innerhalb von vier Jahren (vgl. Buxbaum/Pirklbauer 2013).

Wie Koblbauer et al. (2015) zeigen, ist es wichtig, bei Investitionen die spezifischen strukturellen Bedingungen der einzelnen Bundesländer zu berücksichtigen. Konjunkturbelebungsprogramme zur Schaffung von Arbeitsplätzen scheinen vor allem im Burgenland, in Niederösterreich, in der Steiermark und in Wien sinnvoll. Oberösterreich sollte hingegen zur Integration migrantischer Jugendlicher stärker in den Ausbau von Bildungsangeboten investieren. Darüber hinaus weisen die Ergebnisse darauf hin, dass Kürzungen im aktiven AMS-Budget nicht nur zu einem Anstieg der NEET-Rate führen, sondern zusätzlich auch die Chancengleichheit dadurch erhöht wird.

6 Literatur

- Bacher, J./Braun, J./Burtscher-Mathis, S./Dlabaja, C./Lankmayer, T./Leitgöb, H./Stadlmayr, M./Tamesberger, D. (2014): Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe »NEET«, in: BMASK (Hg.): Sozialpolitische Studienreihe, Band 17, Verlag des ÖGB, Wien.
- Bacher, J./Altrichter, H./Nagy, G. (2010): Ausgleich unterschiedlicher Rahmenbedingungen schulischer Arbeit durch eine indexbasierte Mittelverteilung, *Erziehung & Unterricht* 160, Seite 384–400.
- Bacher, J./Leitgöb, H. (2009): Testleistungen und Chancengleichheit im internationalen Vergleich, in: Schreiner, U./Schwantner, C. (Hg.): PISA 2006, Österreichischer Expertenbericht zum Maturwissenschafts-Schwerpunkt, Leykam, Graz, Seite 195–205.
- Buxbaum, A./Pirklbauer, S. (2013): Investiver Sozialstaat. Wachstum, Beschäftigung und finanzielle Nachhaltigkeit. Volkswirtschaftliche und fiskalische Effekte des Ausbaus der Kinderbetreuung in Österreich, Internet: http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d187/Investiver_Sozialstaat_Jaenner_2013.pdf, 02.04.2013.
- Bynner, J./Parsons, S. (2002): Social Exclusion and the Transition from School to Work: The Case of Young People Not in Education, Employment, or Training (NEET), *Journal of Vocational Behavior* (60), pp 289–309.

- Eurofound (2011): Young People and NEETs in Europe: First Findings (Résumé), Internet: www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/efi172.htm [19.03.2014].
- Eurofound (2012): Neets – Young People not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg, Internet: www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/efi1254.htm [23.10.2012].
- Europäischer Rat (2013): Council Recommendation of April 22 2013 on Establishing a Youth Guarantee (2013/C 120/01), Luxembourg, Europäischer Rat.
- Europäische Kommission (EK) (2011a): Youth neither in Employment nor Education and Training (NEET). Presentation of Data for the 27 Member States, EMCO Contribution, Brussels.
- Europäische Kommission (EK) (2011b): On EU Indicators in the Field of Youth, Commission-Staff Working Document, Brussels.
- Hofbauer, S. / Kugi-Mazza, E. / Sinowatz, L. (2014): Erfolgsmodell ÜBA: Eine Analyse der Effekte von Investitionen in die überbetriebliche Ausbildung (ÜBA) auf Arbeitsmarkt und öffentliche Haushalte, Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift (WISO) 37 (3), Seite 50–66.
- Hörl, G. / Dämon, K. / Popp, U. / Bacher, J. / Lachmayr, N. (2012): Ganztägige Schulformen – Nationale und internationale Erfahrungen, Lehren für die Zukunft, in: Herzog-Punzenberger, B. (Hg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012, Band 2: Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen, Leykam, Graz, Seite 269–312.
- Koblbauer, C. / Bacher, J. / Tamesberger, D. / Leitgöb, H. (2015): Jugendliche weder in Beschäftigung, Ausbildung noch in Training: Ein Bundesländervergleich in Österreich, Forschungsbericht, JKU, Linz.
- OECD (2014): Youth Neither in Employment, Education nor Training (NEETs), in: Society at a Glance 2014: OECD Social Indicators, OECD Publishing, Paris.
- Patall, E.A. / Cooper, H. / Allen, A.B. (2010): Extending the School Day or School Year: A Systematic Review of Research (1985–2009), Review of Educational Research, 80 (3), pp 401–436.
- StEG-Konsortium (Hg.) (2010): Ganztageschule: Entwicklung und Wirkungen, Internet: www.ganztageschulen.org/_downloads/Ergebnisbroschuere_StEG_2010-11-11.pdf [23.3.2012].
- Steiner, M. (2009): Early School Leaving und Schulversagen im österreichischen Bildungssystem, in BM_UKK (Hg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009, Band 2: Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen, Leykam, Graz, Seite 141–159.
- Tamesberger, D. (2013a): Was sagt uns der NEET-Indikator, Internet: <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/was-sagt-uns-der-need-indikator> [10.11.2015].
- Tamesberger, D. (2013b): Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe »Neet«, Teilbericht 3: Handlungsstrategien und Maßnahmenoptionen, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, ISW, Linz.

Andrea Egger-Subotitsch, Monira Kerler, Martin Stark, Sandra Schneeweiß,
Julia Pintsuk

Die Wirkung und Qualität von BIZ-Beratungen in den Bundesländern Burgenland und Tirol

Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag von AMS Tirol und AMS Burgenland zur Bildungs- und Berufsberatung im AMS-Kontext

1 Einleitung

Die Frage nach der Beratungswirkung wurde in den letzten Jahren auch vermehrt in Bezug auf die Bildungs- und Berufsberatung gestellt. Das AMS Tirol und das AMS Burgenland widmeten im Jahr 2015 genau diesem Thema eine Studie, wobei deren BerufsInfoZentren (BIZ) im Fokus standen.¹ Die BIZ des AMS bieten nämlich neben Informationen zu den Themen »Beruf«, »Bildungs- und Berufswahl«, »Aus-, Um- und Weiterbildung« auch persönliche Einzelberatung durch BIZ-BeraterInnen an. Diese dauert ca. 45 Minuten und findet üblicherweise einmalig, manchmal auch mit einem Folgetermin statt. Die forschungsleitenden Fragestellungen dieser Studie, die vom sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif realisiert wurde, sind:

- Wie kann Wirkung überhaupt gemessen werden?
- Was sind die Wirkungen der Bildungs- und Berufsberatung durch die BIZ-BeraterInnen?
- Was macht »gute« Beratung aus?
- Welche Empfehlungen für die Beratung und Wirkungsmessung lassen sich daraus ableiten?

2 Wie kann Wirkung gemessen werden?

In bisherigen Studien zur Wirkungsmessung von Beratungseffekten werden verschiedenste sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Methoden angewendet, um den methodischen Problemen zu begegnen, die der Versuch der wissenschaftlichen Erfassung von Wirkung mit sich bringt. Eine Problematik ist, dass die Wirkung von Beratung stark vom Bildungshintergrund bzw. der sozialen, persönlichen und beruflichen Geschichte der einzelnen Individuen abhängt

¹ Andrea Egger-Subotitsch, Monira Kerler, Martin Stark, Sandra Schneeweiß, Julia Pintsuk (2015): Die Wirkung und Qualität von BIZ-Beratungen in den Bundesländern Burgenland und Tirol. Innsbruck / Eisenstadt / Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen – Forschung« – Jahr 2015.

(Input). Auch die Zielsetzungen bzw. Angebote der aufgesuchten Beratungseinrichtung und deren Qualität sind relevant für mögliche Wirkungen (Prozess). Das Hauptproblem ist, dass die mittel- und langfristige Beratungswirkung kaum isoliert werden kann, d. h., die Wirkung der Beratung kann nicht von der Wirkung durch andere Arten der Information und Anregungen, wie etwa dem Rat von FreundInnen und Familie, dem Einfluss von Medien, dem Zufall etc., getrennt werden. Letztlich lassen sich Erkenntnisse aus der Wirkungsmessung von einzelnen Beratungsanbietern nicht verallgemeinern, da sich die KundInnenstruktur der einzelnen Anbieter stark voneinander unterscheidet.

Übliche Methoden der Wirkungsmessung bei Beratung sind:

- Unmittelbare oder spätere Nachbefragungen: Diese eignen sich zur Erfassung von subjektiv festgestellten Wirkungen bzw. zur subjektiven Beurteilung der Beratung durch die KundInnen.
- Aufgezeichnete Beratungsgespräche ermöglichen die Analyse der unmittelbaren Reaktion von KundInnen und der Interaktion im Beratungsgespräch.
- Qualitative oder quantitative Längsschnittstudien mit Paneldesign eignen sich, um Veränderungen zu erfassen.
- Kompetenzmessung vor und nach der Beratung: Diese ist geeignet zur Erfassung der Veränderung von Career Management Skills, wobei dafür im deutschen Sprachraum noch keine standardisierten und validen Instrumente zur Verfügung stehen.
- Studien mit Kontrollgruppendesign versuchen Wirkungen zu isolieren.
- In Kosten-Nutzen-Analysen werden finanzielle Investitionen sowohl dem monetären als auch dem nicht-monetären Nutzen gegenübergestellt.
- Mit Meta-Analysen und systematischen Reviews über mehrere Studien hinweg werden Beratungseffekte (statistisch) abgesichert. Anmerkung: Wirkungszusammenhänge werden durch ein Monitoring per se nicht direkt erfasst. Monitoring Daten sind jedoch die Basis dafür, die erreichte Zielgruppe zu beschreiben, was wiederum einen wichtigen Grundbaustein der Wirkungsanalyse darstellt. Zusätzlich können Monitoring Daten in Kombination mit Daten aus anderen Statistiken oder Erhebungen (erste) Aufschlüsse über die Beratungswirkung geben.

Zur Feststellung von Wirkungen der BIZ-Beratung in Tirol und im Burgenland wurde ein Mix aus qualitativen und quantitativen Methoden verwendet:

- Qualitatives Panel mit Erhebungszeitpunkten unmittelbar vor und nach der Beratung (n = 18) und einer Nachbefragung vier Monate später (n = 13) bei den BeratungskundInnen. Zusätzlich wurde ein schriftlicher Kurzfragebogen an die BeraterInnen unmittelbar nach der Beratung ausgegeben, um einen Vergleich der Aussagen der KundInnen mit den Wahrnehmungen der BeraterInnen zu ermöglichen.
- Quantitative Erhebung in Form eines vollstandardisierten, schriftlich vorgegebenen Fragebogens unmittelbar nach der Beratung (n = 151).

- Auswertung von Monitoring-Daten: Erwerbskarrierenmonitoring und quartalsmäßige KundInnen-Zufriedenheitsbefragung.

Zur Frage, was gute Beratung ist, und zur Ableitung von Handlungsempfehlungen wurden jeweils ein Workshop mit den BIZ-BeraterInnen im Burgenland (n=6) und in Tirol (n=9) abgehalten sowie weiters fünf leitfadengestützte Interviews mit ExpertInnen außerhalb des AMS geführt.

In einem Workshop mit den Forschungsbeauftragten und LeiterInnen der BIZ-Beratung in Tirol und im Burgenland wurden zu Forschungsbeginn mögliche Wirkungen in einem Brainstorming gesammelt und in Wirkungsdimensionen kategorisiert. Die Wirkungskette wurde in einem einfachen Input-Prozess-Outcome-Modell abgebildet. Wirkungsdimensionen und Indikatoren wurden in der Folge mittels quantitativer und qualitativer Methoden gemessen bzw. beschrieben, wobei im Zuge des qualitativen Forschungsprozesses noch vereinzelt weitere Wirkungen identifiziert werden konnten. Ein wesentliches Ergebnis dieses Workshops war es, dass wirksame Beratung dazu führen muss, dass die KundInnen »einen Schritt weiter« sind als vor der Beratung. Dies deckt sich mit der Vorstellung der befragten ExpertInnen außerhalb des AMS, die feststellen, dass »gute« Bildungs- und Berufsberatung grundsätzlich ergebnisoffen sein muss.

3 Input

3.1 KundInnenstruktur

Im Jahr 2014 wurden nach AMS interner BIZ-Statistik 1.238 KundInnen in Tirol (520) und im Burgenland (718) persönlich beraten. Im Burgenland gibt es vier Beratungsstellen, in Tirol acht. Die Beratungszahlen pro BIZ unterscheiden sich stark: So wurden in Lienz und Kufstein jeweils zehn persönliche Beratungen in dem Jahr gezählt, 182 in Schwaz und 243 in Neusiedl am See. Die Mehrheit der KundInnen ist, wie bei vielen Beratungsdienstleistungen in thematisch ähnlichen Bereichen, weiblich: 53 Prozent der BeratungskundInnen im Burgenland sind weiblich, in Tirol 61 Prozent. Während im Burgenland eher Jugendliche ohne Berufserfahrung in die Beratung kommen, sind dies in Tirol vermehrt Erwachsene mit Berufserfahrung und auch Personen, die (noch) in Beschäftigung, aber bereits in der Kündigungsphase sind. 40 Prozent der Tiroler BeratungskundInnen weisen im Erwerbskarrierenmonitoring am Beratungstag den Status »Beschäftigung ohne Förderung (BE)« auf, im Burgenland sind dies nur 8,4 Prozent.

3.2 Erwartungen

Zwei Drittel der KundInnen kommen mit einem konkreten Anliegen bzw. Problem oder einer gezielten Frage in die Beratung. Ein weiteres Viertel gibt an, »teilweise« solche Anliegen beim

BIZ-Besuch zu haben. Die persönlich befragten KundInnen gingen zumeist hoffnungsvoll und zuversichtlich in die Beratung. Nur wenige gaben hingegen Verunsicherung, Skepsis oder Besorgnis dahingehend an, dass sich ihre Situation durch die Beratung nicht ändern würde, was sie teilweise mit ihrer eigenen Unklarheit oder den eigenen vagen beruflichen Vorstellungen begründeten.

3.3 Zusammenhang zwischen Input und Outcome auf individueller Ebene

Im qualitativen Panel zeigt sich folgender Zusammenhang zwischen Input und Outcome auf individueller Ebene: Personen, die mit weniger komplexen Problemlagen, mit mehr Zuversicht und konkreten Anliegen in die Beratung gehen, profitieren von der einmaligen Beratung stärker. Die Daten aus dem Erwerbskarrierenmonitoring deuten ebenfalls in diese Richtung: Personen, die zum Beratungstag formal noch im Erwerb standen, sind im Folgejahr ebenfalls vermehrt beschäftigt. Ein kausaler Rückschluss auf die Beratungswirkung ist jedoch nicht möglich.

4 Beratungsprozess

Auf den Beratungsprozess selbst wurde im Rahmen der Studie nur indirekt und grob durch Vergleiche zwischen den Rückmeldungen der KundInnen und der BeraterInnen geschlossen:

Da die Schilderungen der BeraterInnen zu den Anliegen der KundInnen und zu den Beratungsergebnissen weitgehend deckungsgleich mit jenen der KundInnen sind, wird davon ausgegangen, dass die Voraussetzungen für eine gelingende Kommunikation in der Beratungssituation gegeben sind. Da die Alters- und Bildungsgruppen offensichtlich Unterschiedliches in der Beratung lernen, wird daraus geschlossen, dass die Beratung, wie von den externen ExpertInnen gefordert, individualisiert abläuft.

Bei den persönlichen Interviews schilderten die KundInnen, dass sie die BeraterInnen als engagiert, freundlich, bestärkend, kompetent und verständnisvoll erlebten. Das taten auch jene KundInnen, die das erhoffte Beratungsergebnis nicht erreichten. Insofern differenzieren die KundInnen zwischen der Bewertung der Beratungsleistung und den unangenehmen Emotionen, die durch ernüchternde Erkenntnisse in der Beratung entstehen können. Eine typische KundInnenaussage lautet dann etwa: *»Ich habe schon ein paar Ideen bekommen, aber nicht ganz das, was ich mir vorstelle. Aber da kann er [der Berater] jetzt selber nichts dafür.«*

5 Wirkung

Es konnte eine Reihe von unmittelbaren Beratungswirkungen festgestellt werden. In der Beratung werden Veränderungsprozesse in Gang gesetzt, die fast immer einen Unterschied zur Situation vor der Beratung darstellen und eine Annäherung an die Erwerbsarbeit indizieren.

5.1 Beratungsergebnis: Die Anliegen der KundInnen werden fast immer geklärt

Kommen KundInnen mit einem (mehr oder weniger) konkreten Anliegen, Problem oder einer Frage in die Beratung, so werden diese bei 78 Prozent eindeutig geklärt, bei 21 Prozent zumindest teilweise und lediglich bei einem Prozent nicht. Sofern aus KundInnensicht Beratungsergebnisse vorliegen (76 Prozent ja, 19 Prozent teilweise, fünf Prozent nein), werden diese auch als passend empfunden (82 Prozent) bzw. zumindest teilweise passend (18 Prozent). Die Ergebnisse decken sich mit jenen der quartalsmäßigen Telefonbefragung von BIZ-KundInnen: Von 2013 bis Mitte 2015 lag die Prozentzahl jener BIZ-BeratungskundInnen, die die Beratung als (teilweise) hilfreich empfanden, kontinuierlich über 86 Prozent. Diese Ergebnisse bestehen häufig in einem beruflichen Plan oder einer Idee sowie in neuen Erkenntnissen. Aber auch Motivation und Annäherung an Entscheidungen werden als Beratungsergebnisse genannt.

5.2 Verbesserung der Wissensbasis

Die KundInnen geben in erster Linie an, Neues über Ausbildungen (60 Prozent aller schriftlich Befragten), über Wege zu einem Beruf (65 Prozent im Burgenland, 41 Prozent in Tirol) und zu weiteren Informations- und Unterstützungsmöglichkeiten (70 Prozent im Burgenland, 38 Prozent in Tirol) erfahren zu haben.

Von den externen ExpertInnen wird der Wert der BIZ in dem Wissen über Arbeitsmarkt, Berufe und Berufsausbildungen gesehen. Die Informationsvermittlung ist aus ihrer Sicht die Kernkompetenz der BIZ. In den detaillierteren Befragungsergebnissen kristallisiert sich heraus, dass die BIZ-Beratung in der Tat von den KundInnen mit Anliegen bezüglich Wegen zu einem Beruf, Informationen zu Ausbildungen und berufliche Alternativen aufgesucht wird und die KundInnen dort auch die entsprechenden Informationen erhalten. Das heißt, die BIZ werden klar in ihrer Kernkompetenz und Kernaufgabe gefordert und können diese erfüllen. Auch im Hinblick auf die überwiegend junge KundInnenschaft der BIZ im Burgenland und deren Bedürfnisse ist dieses Ergebnis konsistent. Diese jungen KundInnen geben vermehrt an, sich durch die Beratung selbst besser kennengelernt und Karrierewege entdeckt zu haben. Zudem wird sichtbar, dass die BIZ-Beratung im Burgenland auch stark die Rolle einer Vermittlungsstelle zu anderen Informations- und Unterstützungsangeboten bzw. Unterstützungsanbietern einnimmt.

5.3 Perspektiven erweitern

Neue Perspektiven entdecken lediglich 22 Prozent der schriftlich befragten Personen. Auf den ersten Blick können hier Personen aus dem mittleren Qualifikationssegment mehr profitieren. 46 Prozent der Absolventen mittlerer Schulen geben an, neue Perspektiven entdeckt zu haben. Die qualitativen Analysen zeigen aber auch den hohen Wert auf, den es für KundInnen hat, wenn ihre bestehenden Perspektiven in der Beratung bestätigt und sie in ihrem eingeschlagenen Weg bestärkt werden.

5.4 Emotion und Motivation

Die BeratungskundInnen gehen zum Teil sehr positiv, erleichtert und motiviert, manche fast euphorisch aus der Beratung hinaus. Im Einzelfall gibt es aber auch Personen, die resignativ wirken. Die Arbeit an der Motivation bzw. Wiedergewinnung an Motivation wird sowohl von den BIZ-BeraterInnen als auch den ExpertInnen als besonders wichtig eingeschätzt.

5.5 Veränderung bei Einstellungen

Die allgemeinen Veränderungsprozesse, die durch die Beratung ausgelöst werden, werden in einem veränderten Denken über Beruf, Arbeit und Ausbildung deutlich. Rund 80 Prozent der Befragten geben zumindest teilweise eine solche Veränderung bereits unmittelbar nach Beratung an.

5.6 Handlungen

Dass diese Veränderungen im Denken auch grundsätzlich handlungswirksam werden können, zeigen folgende Ergebnisse: 60 Prozent der Befragten kennen konkrete nächste Schritte nach der Beratung, die sie einleiten können, und weitere 32 Prozent geben immerhin an, zum Teil solche nächsten Schritte zu kennen. Aus den Befragungsergebnissen des qualitativen Längsschnittpanels lässt sich das Resümee ziehen, dass Personen, die mit positiven Gefühlen, motiviert und mit Vorstellungen zu ihren konkreten nächsten Schritten aus der Beratung gehen, diese Schritte auch tatsächlich umsetzen.

5.7 Veränderung der beruflichen Situation

In dem qualitativen Längsschnittpanel zeigte sich bei fast allen KundInnen eine Veränderung in den Monaten nach der Beratung: In den meisten Fällen bedeutet dies, dass die Person eine Berufsausbildung aufnahm oder noch 2015 aufnehmen wird, eine Arbeit aufnahm, einen berufsbildenden Abschluss nachholte oder einen solchen aktiv anstrebt. Auswertungen des Erwerbskarrierenmonitoring deuten ebenfalls in die Richtung von Erwerbsaufnahme als Wirkung der Beratung. Dies gilt in erster Linie für Tirol. Hier erreichen die beratenen Personen bereits im Zeitraum von vier bis sechs Monaten nach der Beratung ein Beschäftigungsvolumen von rund 50 Prozent. Das heißt, die Gesamtgruppe verbringt ab dem fünften Folgemonat die Hälfte aller Tage in Erwerbstätigkeit. Das muss vor dem Hintergrund gesehen werden, dass in Tirol vermehrt erwachsene Personen mit Berufserfahrung die Beratung aufsuchen. Im Burgenland mit den vermehrt jugendlichen KundInnen, die erst eine Ausbildung absolvieren müssen, eignet sich das Erwerbskarrierenmonitoring nicht gut zur Erfassung weiterer Berufsverläufe im Zeitraum von einem Jahr, da in den Daten keine Schulausbildungen erfasst werden und Beschäftigungsaufnahmen (gefördert und nicht gefördert) in weitaus geringerem Ausmaß als

in Tirol (vier bis sechs Monate nach der Beratung: 15,95 Prozent) erfolgen bzw. angestrebt werden. Insgesamt muss einschränkend erwähnt werden, dass im streng methodischen Sinn keine kausalen Zusammenhänge zwischen Beratung und Wirkung hergestellt werden können, da ein Kontrollgruppendesign bei dieser Fragestellung nicht möglich ist.

6 Was macht »gute« Bildungs- und Berufsberatung aus?

Wichtige Voraussetzungen für eine »gute« Bildungs- und Berufsberatung betreffen sowohl die Anbieter als auch das Umfeld und die Rahmenbedingungen von Bildungs- und Berufsberatung. Auf Anbieterseite ist allem voran das Vorhandensein eines Beratungskonzeptes zu nennen, das einerseits einheitliche Standards, aber auch genau definierte Freiräume für die Beratung absteckt. Des Weiteren sind der Aufbau eines umfassenden beraterischen Know-hows und entsprechender Kompetenzen auf Basis einer akademischen bzw. dieser (annähernd) gleichwertigen Ausbildung, die Ausrichtung des Angebotes auf spezifische Zielgruppen, enge Vernetzung und Kooperation im regionalen Umfeld, Transparenz des Angebotes, adäquate Räumlichkeiten sowie ein internes Qualitätsmanagement wesentlich. Was »gute« Bildungs- und Berufsberatung ausmacht, lässt sich aus ExpertInnen-sicht auch sehr gut über die Wirkungen beschreiben, die diese, sofern professionell verwirklicht, erzielen kann. Als Beispiele sind hier der Erhalt relevanter Information, das Entdecken und Erweitern von Handlungsspielräumen, die Klärung nächster Schritte sowie die Stärkung des Selbstbewusstseins und der Motivation der BeratungskundInnen zu nennen. Hinsichtlich der Wirkungsmessung warnen die ExpertInnen ausdrücklich davor, die Wirkung von Beratung ausschließlich anhand von Arbeits- oder Ausbildungsaufnahmen zu messen.

Die BIZ-BeraterInnen selbst sehen das individuelle Eingehen auf die KundInnen, das Abklären der Möglichkeiten und ggf. Aufzeigen von Alternativen, das Sichtbarmachen von relevanten Motivlagen, das Setzen von Zielen, die Klärung der einzelnen Schritte sowie eine Zusammenfassung des Ergebnisses der nächsten Schritte bzw. Zielsetzungen am Ende des Gespräches als essenziell für eine qualitätsvolle Beratung an. Nahezu einheitlich stimmen die BeraterInnen überein, dass zu den grundlegenden Rahmenbedingungen der Beratung ein geschützter Raum und Ungestörtheit zählen. Hier wird aktuell mancherorts auch noch Verbesserungspotenzial gesehen. So wird in Tirol die Qualität der Beratungsräumlichkeiten kritisch problematisiert und im Burgenland die Störung durch Telefonate, die die BeraterInnen entgegennehmen müssen. Des Weiteren betonen die BeraterInnen, dass für qualitätsvolle Beratung ausreichend Zeit vorhanden sein muss. Darüber hinaus werden das Wissen über bzw. die Beratung zu Möglichkeiten der Finanzierung von Ausbildungen als Herausforderung bezeichnet. Im Beratungsprozess empfinden die BeraterInnen die persönliche Verantwortung, den Grad der Belastung, die Komplexität der Aufgabe, das geforderte Maß an Eigeninitiative und Organisationfähigkeit der BeraterInnen sowie eine teilweise niedrige Frustrationstoleranz bei den KundInnen als Herausforderungen.

7 Handlungsempfehlungen

7.1 BIZ-BeraterInnen in ihrer Tätigkeit bestärken

Die Beratung entfaltet eine Reihe von Wirkungen, die positiv hinsichtlich der Erwerbskarriere der BeratungskundInnen zu bewerten sind. Insofern sollten die BIZ-BeraterInnen in ihrer Tätigkeit bestärkt werden. Die BeraterInnen fühlen sich bereits gut durch die Organisation AMS unterstützt. Um den Herausforderungen ihrer Arbeit begegnen zu können, braucht es weiterhin laufende Weiterbildung, Zugang zu neusten Informationen und Know-how, interne Netzwerke und Zusammenarbeit (z. B. mit Reha-BeraterInnen), Rückhalt von Vorgesetzten, klar abgesteckte Handlungsspielräume und eine interne Wertschätzung der Arbeit.

7.2 Transparenz der Dienstleistung nach außen erhöhen

Je besser BeratungskundInnen ihre Anliegen, Probleme und Fragen bereits im Vorfeld formulieren können, umso mehr profitieren sie von der Beratung. Wenn KundInnen wissen, wie eine Beratung abläuft und sich auf das Gespräch vorbereiten können, erhöht das letztlich die Wirkung. Es wird daher empfohlen, die Transparenz der Dienstleistung nach außen zu erhöhen, so z. B. durch Darstellung auf der Website (eventuell mit Fallbeispielen oder Beispielen für Beratungsanliegen).

7.3 Zusammenarbeit mit Institutionen bzw. Netzwerken außerhalb des AMS

Die von den ExpertInnen angeregte weitere Spezialisierung innerhalb der BIZ-Beratung, so z. B. auf MigrantInnenberatung, wird im ländlichen Raum teilweise nur sehr schwer umsetzbar sein. Es wird daher eine Zusammenarbeit mit Institutionen bzw. Netzwerken außerhalb des AMS empfohlen, um den Bedarf zu decken.

7.4 Besonderes Augenmerk auf KundInnen mit erhöhtem Beratungsbedarf

KundInnen mit erhöhtem Beratungsbedarf, die z. B. sehr orientierungslos sind oder komplexe Problemlagen aufweisen, sollten entweder Möglichkeiten gegeben werden, die Beratung mehrmals aufzusuchen, oder es sollte diesen Personen der direkte Übergang zu anderen Beratungs- oder Unterstützungsangeboten aufgezeigt werden.

7.5 Career Management Skills

In der nationalen und europäischen Strategie zu Lifelong Guidance ist die Entwicklung von Career Management Skills das zentrale Element. Auf BeraterInnenseite sollte daher das Bewusstsein dafür, dass innerhalb von Beratung diese Skills bei KundInnen gefördert werden

können, gestärkt werden. Das vorbildhafte strukturierte, lösungs- und zielorientierte Vorgehen bei der Beratung und die gemeinsame Reflexion des Fortschrittes mit den KundInnen ermöglichen es diesen, selbst solche Fähigkeiten zu entwickeln.

7.6 Dokumentation der Beratungsergebnisse

Zur Förderung der Nachhaltigkeit sollten, wenn möglich und angezeigt, die Beratungsergebnisse gemeinsam schriftlich festgehalten und den KundInnen mitgegeben werden.

7.7 Wirkungsmonitoring

Hinsichtlich künftiger Wirkungsmessung wird ein Wirkungsmonitoring basierend auf den identifizierten Indikatoren empfohlen. Der bei der vorliegenden Studie eingesetzte schriftliche Fragebogen könnte nach geringfügiger Adaption zur standardisierten Befragung unmittelbar nach der Beratung eingesetzt werden. Auch eine Ergänzung der quartalsmäßigen telefonischen Befragung um Wirkungsfragen wäre einfach umsetzbar. Mit entsprechender Stichprobenplanung kann auf ständige Vollerhebungen verzichtet werden. Ein massiver Erkenntnisgewinn zu der Wirkungskette würde sich aus dem Matching von Beratungsprotokollen mit Monitoring-Daten ergeben. Unabhängig davon wird das gemeinsame Skalieren von Beratungsfortschritten mit den KundInnen im Zuge der Beratung empfohlen.

The logo for AMS, consisting of the letters 'AMS' in a white, sans-serif font inside a dark, rounded rectangular shape.

Margit Voglhofer, Markus Nemeth

Was spielst du? – Die Bedeutung von PC-Games für den Prozess der Bildungs- und Berufsberatung

1 Computerspiele sind enorm verbreitet

Spielen zählt zu den bedeutsamsten Tätigkeiten des Heranwachsens. Auch digitale Spiele sind Spiele und können als solche Wertvolles anbieten. Indem wir spielend in unsere Welt hineinwachsen, erproben wir unsere Fähigkeiten und erspielen das Erwachsensein in einem geschützten Rahmen. Spielen ist wertvoll und mehr als nur nutzloser Zeitvertreib. Das gilt auch für Computerspiele.

Betrachtet man die Nutzung digitaler Spiele nach dem Geschlecht, so stellt sich heraus, dass hier keine großen Unterschiede beobachtbar sind. Mädchen und Frauen spielen mit der gleichen Begeisterung annähernd die gleichen Spiele wie Burschen und Männer.

Der Prozentsatz der Frauen ist bei den Social Games etwas höher, bei Casual Games um zehn Prozent niedriger, ansonsten sind keine nennenswerten Abweichungen zu verzeichnen.

Repräsentative Umfragen unter Kindern und Jugendlichen zeigen jedoch auch, dass eine Generation von »GamerInnen« im digitalen Bereich heranwächst.

Diese Zielgruppe schöpft viele ihrer Erfahrungswerte aus dieser Art des Spielens und dem interaktiven Umgang mit den zugehörigen Medien. Den dabei angeeigneten Erfahrungen wird allerdings in der Beratung und Orientierung von Jugendlichen am Weg zum Beruf nicht ausreichend Rechnung getragen. In Beratung, Kompetenzanalyse oder Interessensfindung von Jugendlichen ohne vorangegangene berufliche Laufbahn findet der Bereich der digitalen Spiele noch wenig Berücksichtigung.

2 Kompetenzentwicklung von Jugendlichen und Computerspiele – eine (immer noch) große Unbekannte?

Obwohl Computerspiele in allen Altersgruppen und von beiden Geschlechtern gleichermaßen sehr gut angenommen werden, herrscht rund um das Thema große Verunsicherung. Die

Auseinandersetzung rund um den »Schauplatz Computerspiele«¹ wird beherrscht von Ängsten und Mythen. Während einige ExpertInnen vor der Wirkung der Spiele warnen, empfehlen andere Fachleute Computerspiele als förderliche Lernumgebung und als wertvollen Bestandteil unserer Kultur.

Rosenstingl und Mitgutsch führen das negative Image von Computerspielen u. a. darauf zurück, dass Eltern, Lehrpersonen und BeraterInnen zu einem überwiegenden Teil der »Generation Fernsehen« (hauptsächliche Mediennutzung in der Jugend) angehören und damit »passives Konsumieren« als Hauptassoziation mit Bildschirmtätigkeit verbindet.

Tatsächlich besteht die Faszination an Computerspielen aber in der Herausforderung, die die Spiele anbieten, deren erfolgreiche Bewältigung eine Reihe unterschiedlichster Kompetenzen erfordert: »Blickt man auf die förderlichen Potenziale, die in Computerspielen erlernt und trainiert werden können, wird deutlich, dass in digitalen Spielen unterschiedlichste Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen benötigt, gefordert und mitunter gefördert werden.«²

Viele Jugendliche verfügen über ein enormes Wissen, was ihre Spiele angeht. Sie lernen mit großer Begeisterung und Leichtigkeit unzählige Namen und Befehle auswendig, üben wieder und immer wieder die gleiche Aufgabe, bis sie diese beherrschen, eignen sich Fremdsprachen an, um mit anderen GamerInnen besser kommunizieren zu können und kennen jede einzelne Regel ihres Spieles auswendig. Sie geben ihr Bestes und spielen mit Leidenschaft und vollem Einsatz, und würden sie mit vergleichbarem Einsatz in einem Schachklub oder einer Fussballmannschaft spielen, so wären wir (als Erwachsene) ohne Frage schwer beeindruckt.

Weitere Gründe für die Faszination von PC-Games sind z.B.:

- Spielspaß statt Langeweile: Spiele vermitteln immer Spannung.
- Gemeinsames Spielerlebnis: Bei vielen Spielen steht die Kooperation im Team im Mittelpunkt oder ist zumindest »Part of the Game«.
- Erfolg statt Versagen: Aufgaben können so oft wiederholt werden, bis sie gemeistert werden.
- Anforderung statt Überforderung: Bei einem Großteil der Spiele kann der Schwierigkeitsgrad selbst bestimmt werden, was die Wahrscheinlichkeit von Erfolgserlebnissen deutlich erhöht.
- Macht statt Ohnmacht.
- Fairness statt Ungerechtigkeit: Erfolg oder Nicht-Erfolg wird durch klare Regeln bestimmt und gesteuert.
- Flow statt Frust.
- Kreativität: Es muss immer wieder etwas erfunden werden oder ein Problem bzw. Rätsel gelöst werden. Das erfordert kreatives Denken.

1 Rosenstingl/Mitgutsch 2009.

2 Rosenstingl/Mitgutsch 2009, Seite 145.

3 Computerspiele als wichtige Ressource im Prozess der Bildungs- und Berufsberatung

Vor diesem Hintergrund muss sich die Bildungs- und Berufsberatung der Aufgabe stellen, digitale Spiele als wichtige Ressource für die Kompetenzerhebung zu betrachten und sich mit der Welt der Spiele auf einer unemotionalen und betrachtend-analytischen Ebene auseinanderzusetzen. Ohne die nötigen Informationen fällt es Erwachsenen aber oft schwer, sich in dieser völlig neuen und unvertrauten Spielewelt zurechtzufinden bzw. sich ein Urteil über den Nutzen dieser Spiele zu bilden. Für viele BeraterInnen, LehrerInnen bzw. TrainerInnen ist das Thema neu, und sie verfügen über wenig Wissen dazu, was sie wiederum davon abhält, diese wichtige Welt der Jugendlichen zu betreten und zu erforschen.

Spätestens dann, wenn Jugendliche in der Bildungs- und Berufsberatung auf die Frage nach ihren Interessen mit der Angabe von fünf bis zehn Computergames antworten, müssen Bildungs- und BerufsberaterInnen in der Lage sein, uns anhand dieser Information ein Bild von den Interessen und eventuell auch Fähigkeiten dieser Jugendlichen zu machen. Kompetenzen, die in Computerspielen oft erforderlich sind bzw. für ein erfolgreiches Spielen trainiert werden, sind z.B.:

- Geduld;
- Beharrlichkeit;
- schnelle Reaktionen;
- strategisches Denken;
- kaufmännisches Geschick;
- Phantasie;
- ein gutes Gedächtnis;
- Kooperationsfähigkeit (gut mit anderen zusammenspielen können);
- Kreativität (man muss immer wieder was erfinden);
- kreative Problemlösung (knifflige Situationen lösen können, »um's Eck herum« denken);
- Führungsqualitäten;
- Management (Überblick bewahren, Entscheidungen treffen usw.);
- Komplexitätsmanagement (viele Dinge zugleich im Auge behalten können);
- Geschicklichkeit (Hand-Auge-Koordination, Treffsicherheit usw.);
- Situationen richtig einschätzen können;
- sich Informationen beschaffen können.

Also eine Reihe relevanter Kompetenzen, die auf jeden Fall in beruflichen Beratungs- und Orientierungsprozessen eine entsprechende Berücksichtigung finden sollten!

Die hohe Komplexität der Spiele erfordert vor allem Informationskompetenz, also die Fähigkeit, Wissen und Informationen interaktiv zu nutzen: »Informationskompetenz kann als elementare Schlüsselqualifikation der heutigen Zeit betrachtet werden. Dabei geht es neben der Kenntnis effizienten Recherchierens und Navigierens um die Kreativität, den eigenen

Informationsprozess bewusst und nach den eigenen Bedürfnissen zu gestalten.«³ Dass Informationskompetenz für die Aus- und Weiterbildung wie auch die berufliche Karriere essenziell ist, steht außer Streit: »Informationskompetenz ist sowohl eine Schlüsselqualifikation für Studium, Forschung und Lehre als auch für das Berufsleben. Sie ist die elementare Schlüsselkompetenz in einer Wissensgesellschaft schlechthin. Informationskompetenz beschreibt folgende Fähigkeiten:

- Einen Informationsbedarf zu erkennen und zu benennen.
- Eine Suchstrategie zu entwickeln.
- Die geeigneten Informationsquellen zu identifizieren und diese zu nutzen.
- Die Informationen schließlich zu beschaffen.
- Die Informationen zu evaluieren und zu bewerten.
- Die Information so weiter zu verarbeiten, dass die ursprüngliche Fragestellung effektiv und effizient gelöst wird.«⁴

Spielerisch eignen sich Kinder und Jugendliche diese Kompetenz an, wenn sie bei ihrem Spiel nicht mehr weiter wissen, wenn sie besser werden wollen, wenn sie mehr erfahren wollen etc. Für etliche Spiele gibt es eigene Wikis und spezifische Weiterbildungsfilme, so z. B. auf Youtube.

Doch kann nicht davon ausgegangen werden, dass diese »Spielekompetenzen« direkt in die Realität der Jugendlichen transformiert werden: »Transformation von Gedanken, Gefühlen, kognitiven Schemata und Fähigkeiten von der realen in die virtuelle Welt vollzieht sich automatisch und unbewusst. Die Rückprojektion von der virtuellen Identität auf die reale Person und der damit eingehenden, im Spiel gewonnenen Erfahrungen, Kompetenzen, Lerninhalte und Erkenntnisse findet jedoch NICHT automatisch statt. Diese muss bewusst herbeigeführt werden und erfordert darüber hinaus in der Realität verankerte Erfahrungen als Anknüpfungspunkte.«⁵ Um die im Spiel angewendeten Kompetenzen den SpielerInnen benennbar und damit zugänglich zu machen, erfordert es eine »Übersetzungsleistung« und eine genauere Exploration in der Beratung. Hilfreich dazu können u.a. folgende Fragestellungen sein:

- Welche Spiele spielst du?
- Da sind sicher ein paar dabei, die du wegen deiner FreundInnen spielst, und welche, die du selber am liebsten hast. Welche sind deine Lieblingsspiele?
- Kannst du mir etwas über deine Lieblingsspiele erzählen?
- Was muss man hauptsächlich tun?
- Wenn du in einem Spiel nicht mehr weiter weißt, wie gehst du damit um?
- Wie und wo besorgst du dir Informationen?
- Wenn du frustriert bist, weil dir etwas nicht gelingen will, wie gehst du damit um?

³ Hütte 2006, Seite 139.

⁴ Haberfellner / Sturm 2012, Seite 134.

⁵ Fritz / Fehr (Hg.) 1997.

- Was, würdest du sagen, ist das tollste an deinem Spiel?
- Jemand, der dieses Spiel sehr gut kann, könnte auch ...
- Was muss man gut können, um in diesem Spiel gut zu sein?
- Wo meinst du, kann man diese Fähigkeiten noch brauchen, außer bei Computerspielen? Wenn du diese Fähigkeiten im echten Leben einsetzen könntest, welche berufliche Tätigkeit würdest du dir damit aussuchen?
- Wenn du z. B. deine Spielfigur ins echte Leben verpflanzen würdest, welchen Beruf hätte die dann?
- Wofür wäre sie bekannt?
- Was hat das mit dir zu tun?

Für die Beratung und begleitete berufliche Orientierung von Jugendlichen ergibt sich die Möglichkeit, Schwellen wie Aggression, Sprachlosigkeit und Misstrauen durch den Zugang über die Welt der Spiele abzubauen und eine Brücke zu Kooperationsbereitschaft und Wertschätzung aufzubauen.

Marktstudien belegen, dass das Computerspielen eine industrielle, wirtschaftliche und sozialökonomische Größe geworden ist, die fest in der modernen Gesellschaft und speziell in der Jugendkultur verankert ist. Eltern, TrainerInnen, LehrerInnen und BeraterInnen können sich die Bedeutung des Themas bewusst machen, um die Potenziale aus diesem Bereich zu wecken und einen bewussten Einfluss auf die Jugendlichen hinsichtlich Bildungsförderung und Berufswahl auszuüben. Zahlreiche Berufe bieten positive Berufsperspektiven in einer aufsteigenden Branche. Um nur einige zu nennen: Game-DesignerIn, Multi-Media-KonzeptionistIn, Multi-Media-DesignerIn, 3D-Artist, Computerbuch-AutorIn, Computerspiel-ProgrammiererIn.

Die Arbeitsgruppe »Bildungs- und Berufsberatung und PC-Games, Voglhofer / Nemeth« beschäftigt sich mit der Integration des Themas »PC-Games und Spielverhalten« in die Praxis der Bildungs- und Berufsberatung und hat dazu bereits mehrere Werkzeuge entwickelt. Im Rahmen des VÖBB⁶-Vortrages »Was spielst Du?« oder besser gefragt »Wie spielst Du?« Wünsche, Bedürfnisse und Kompetenzen in digitalen Spielen erkennen und nutzbar machen« am 12. Jänner 2016 in Wien wurde ein Workshop vorgestellt, der einen ausführlichen Einblick in die Welt der »PC-Games« bietet und Tools und Methoden für den Einsatz in der Berufsberatung und im Jugendcoaching anbietet.

Darüber hinaus wurde ein Arbeitsbehelf für interessierte BeraterInnen erstellt, der Basiswissen zu den Computerspielgenres zur Verfügung stellt, einen Überblick über die erforderlichen und trainierten Kompetenzen in Computerspielen gibt, Methoden zur Ermittlung derselben vorstellt und Leitfragen für die Beratung formuliert. Dieser Arbeitsbehelf kann im Rahmen einer Beratung oder eines Workshops unterstützend weitergegeben werden.

⁶ VÖBB steht für Vereinigung Österreichischer Bildungs- und BerufsberaterInnen (www.voebb.net). Die Inhalte dieses Vortrages liegen auch dem vorliegenden AMS info zugrunde.

4 Literatur

- Fritz, Jürgen / Fehr, Wolfgang (Hg.) (1997): Handbuch Medien. Computerspiele. Theorie, Forschung, Praxis. Bonn.
- Gardner, Howard (2008): Intelligenzen – die Vielfalt des menschlichen Geistes. Klett-Cotta.
- Hütte, Mario (2006): Zur Vermittlung von Informationskompetenz an Hochschulbibliotheken – Entwicklung, Status quo und Perspektiven. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Haberfellner, Regina / Sturm, René (2013): AMS report 85/86: Längerfristige Beschäftigungstrends von HochschulabsolventInnen. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Hoblitz, Anna (2014): Educational Games an der Schnittstelle zwischen informellem und formellem Lernen. Merz-Zeitschrift für Medienpädagogik. Kopaed.
- Kammerl, Rudolf (2014): Bildung mit und über Medien – Perspektiven von Bildungsforschung und Medienpädagogik. Merz – Zeitschrift für Medienpädagogik. Kopaed.
- Lang von Wins, Thomas / Triebel, Claas (2012): Karriereberatung. 2. Auflage. Springer.
- Putz, Sabine / Sturm, René (Hg.) (2014): AMS report 107/108: Jugendliche und junge Erwachsene im Fokus von aktiver Arbeitsmarktpolitik und Berufsorientierung. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Rosenstingl, Herbert / Mitgutsch, Konstantin (2009): Schauplatz Computerspiele. Lesethek, Wien.
- Schweizer, Karin / Horn, Michael (2014): Kommt es auf die Einstellung zu digitalen Medien an? Merz – Zeitschrift für Medienpädagogik. Kopaed.
- Steiner, Karin / Kerler, Monira / Schneeweiß, Sandra (2012): AMS report 88: Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Jugendliche. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Wagner, Ulrike (Hg.) (2013): Familienleben: Entgrenzt und vernetzt?! Beiträge aus Medienpädagogik, Soziologie, Kommunikationswissenschaft, Erziehungswissenschaft. Kopaed. 

Veronika Litschel, Roland Löffler

Bildungsberatung für Arbeitsuchende und Kooperation mit dem AMS. Betrachtungen zu Angeboten und Kooperationen

Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

Qualifizierung stellt für Arbeitsuchende eine wichtige Voraussetzung für die Verbesserung ihrer Erwerbschancen und die Vermittlung in neue Beschäftigungsverhältnisse dar. Dazu bedarf es des flächendeckenden Angebotes einer fachkundigen Bildungsberatung. Diese kann vom Arbeitsmarktservice (AMS) im Rahmen seines Leistungsspektrums und der dafür zur Verfügung stehenden Ressourcen selbst nur teilweise bereitgestellt werden. Daher ist es notwendig, auf anbieterneutrale Beratungsleistungen anderer Einrichtungen zurückzugreifen. In den einzelnen Bundesländern sind die Trägereinrichtungen von Bildungsberatungsangeboten in unterschiedlichem Ausmaß untereinander und mit dem AMS vernetzt.

Ziel der vorliegenden Studie¹ im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich war daher eine Bestandsaufnahme von Bildungsberatungsangeboten für Arbeitsuchende in den einzelnen Bundesländern. Ein besonderes Augenmerk wurde dabei auf bereits vorhandene bzw. angedachte Kooperationen mit Landesgeschäftsstellen und Regionalen Geschäftsstellen (RGS) des AMS bzw. mit den BerufsInfoZentren (BIZ)² des AMS gelegt. Im Rahmen der Studie sollten mögliche inhaltliche und regionale Lücken im Bildungsberatungsangebot aufgezeigt und Hinweise und Empfehlungen für (Weiter-)Entwicklungen von Netzwerkaktivitäten und Kooperationsmöglichkeiten erarbeitet werden.

1 Roland Löffler / Veronika Litschel (2016): Bildungsberatung für Arbeitsuchende und Kooperation mit dem AMS. Betrachtungen zu Angeboten und Kooperationen. Projektabschlussbericht des Österreichischen Institutes für Berufsbildungsforschung (öibf) im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich, Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen – Forschung« – Jahr 2016.

2 Standorte: www.ams.at/biz.

2 Zielsetzungen und Zielkonflikte der Bildungs- und Berufsberatung

Die Rolle und die Zielsetzungen der Bildungs- und Berufsberatung haben in den letzten 20 Jahren einen Paradigmenwechsel vollzogen. War die traditionelle Bildungs- und Berufsberatung – oder auch Laufbahn- bzw. Karriereberatung – auf den Berufseinstieg, die Auswahl des richtigen Berufes und die dazugehörige Ausbildung hin geprägt und wurde in Form von anleitender Beratung entlang der Interessenslagen von BerufseinsteigerInnen durchgeführt, so wird heutzutage – nicht zuletzt bedingt durch die Entwicklung am Arbeitsmarkt – Bildungs- und Berufsberatung eher ressourcenorientiert mit dem Ziel der Selbstermächtigung zur Selbststeuerung und Entscheidungsfindung der beruflichen Laufbahn und den damit verbundenen notwendigen Schritten gesehen.

Diese Entwicklung ist u.a. mit den zunehmend unterbrochenen Erwerbsbiographien verbunden, da heute der berufliche Einstieg bzw. der Erstberuf nicht unbedingt die weitere »Laufbahn der Berufstätigkeit« bestimmen. Ein wichtiges Schlagwort in diesem Prozess ist die Eigenverantwortung. Diese Schwerpunktsetzung ist im Zusammenhang der Veränderung der sozialen Sicherungssysteme zu sehen, in denen Eigenverantwortung, Workfare sowie Employability zu systembestimmenden Schlagworten geworden sind.

Die Erweiterung der klassischen Bildungs- und Berufsberatung um die Kompetenzberatung trägt dem oben beschriebenen Paradigmenwechsel Rechnung. Im Zuge der Fokussierung der Beratungsverläufe auf individuelle Voraussetzungen und Lebenslagen sind die Konzentration auf Kompetenzen und die damit verbundene ressourcengeleitete Beratung elementar. Des Weiteren ermöglicht der Blick auf vorhandene Fertigkeiten und Erfahrungen über formale Zertifikate hinaus eine passgenauere Abstimmung von Weiterbildungsangeboten und hilft damit, Doppelgleisigkeiten zu verhindern.

Die Ziele der Bildungs- und Berufsberatung des AMS – und hier v.a. der BerufsInfoZentren³ – liegen dagegen primär im Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Employability und der Bereitstellung von Qualifizierungsangeboten v.a. im Bereich des eigenen Berufsfeldes, allenfalls noch für eine Umorientierung und Umschulung mit Ziel der Vermittlung. Es stehen also – entsprechend der im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) formulierten Aufgaben des AMS – arbeitsmarktpolitische Ziele im Vordergrund. Dies erzeugt einen immanenten Zielkonflikt.

³ Ausführlich zu den BerufsInfoZentren siehe Sabine Putz/René Sturm (2014): AMS info 255: Das AMS und seine BerufsInfoZentren als Akteure in der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung (www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=9942).

3 AMS/BerufsInfoZentren & Beratungseinrichtungen: von der Komplementarität zur Kooperation

Die im Netzwerk »Bildungsberatung Österreich« zusammengefassten Ländernetzwerke und Bildungseinrichtungen dokumentieren für das Jahr 2014 über 38.000 Beratungskontakte, von denen über 10.000 auf arbeitsuchende bzw. arbeitslose Personen entfallen. Die angebotenen Beratungsformate reichen von allgemeiner Information zu Bildung und Beruf über Bildungs- und Berufsberatung bis hin zu ressourcen- bzw. kompetenzorientierten Angeboten in Form von persönlicher, telefonischer, schriftlicher und Online-Beratung. Dem stehen über 500.000 Beratungskontakte der BerufsInfoZentren des AMS in Form von Einzel- und Gruppenberatungen, Schulbesuchen und Selbsttests gegenüber.⁴

Die BerufsInfoZentren des AMS spielen eine zentrale Rolle in der Bereitstellung von bildungs- und berufsbezogenen Informationen. Dies spiegelt sich in der hohen Zahl an Beratungskontakten wider. Aufgrund der regionalen Ausrichtung der BerufsInfoZentren gelingt es immer besser, Bildungs- und Berufsinformation »in die Fläche« zu bringen. Ein Schwerpunkt liegt dabei in der Bildungs- und Berufsberatung im Rahmen der Berufsorientierung für Jugendliche und junge Erwachsene in der Begleitung der Bildungs- und Berufswegentscheidung. Die BerufsInfoZentren werden auch zunehmend von Arbeitsuchenden (mit und ohne Vorkontakten zum Service für Arbeitskräfte der Regionalen Geschäftsstellen des AMS) bzw. arbeitslos vorgemerkten Personen genutzt. Das Ausmaß der individuellen, zielgruppenorientierten Bildungsberatung in den BerufsInfoZentren oder im Rahmen der Vermittlungsberatung des Service für Arbeitskräfte ist allerdings durch die vorhandenen Ressourcen nicht beliebig erweiterbar.

Die Ausgestaltung der einzelnen Ländernetzwerke der »Bildungsberatung Österreich« ist vielfältig, eine vergleichende Betrachtung daher nur bedingt möglich. Festzuhalten ist, dass mit Ausnahme der Bundesländer Burgenland und Vorarlberg eine Reihe von Kooperationen außerhalb des jeweiligen Ländernetzwerkes besteht, die sowohl zielgruppenspezifische Fragestellungen abdecken als auch als so genannte »Gatekeeper« zur Bekanntmachung und Etablierung der anbieterneutralen Bildungsberatung genutzt werden.

Im Zentrum der »Bildungsberatung Österreich« steht der Beratungsgrundsatz im Zusammenhang mit der Programmatik von Lifelong Guidance (LLG). In diesem emanzipatorischen Ansatz liegt die Entscheidungskompetenz bei den Ratsuchenden selbst, und ein erklärtes Ziel ist es, diese nachhaltig zu stärken.

4 »Im Jahr 2015 kontaktierten Österreichweit 521.677 Personen (persönlich, telefonisch oder schriftlich) eines der 68 BerufsInfoZentren. Damit erhielten pro Tag durchschnittlich über 2.600 Personen Unterstützung bei ihrer Berufs- und Bildungsentscheidung oder ihren Bewerbungsstrategien.« Quelle: Sabine Putz / Gabriele Rötzer-Pawlik / Judith Csarman (2016): BIZ-Bericht 2015 der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich, Seite 4. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt E-Library.

4 Herausforderungen der Bildungsberatung für Arbeitsuchende

Eine zentrale Herausforderung für die Bildungsberatung im Allgemeinen und jener für Arbeitssuchende im Speziellen liegt darin, dass die monolithische Struktur von Lebensverläufen, also die bruchlose Abfolge von Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Ruhestand, zunehmend erodiert. Lebensbegleitendes Lernen in Form laufender Weiterbildung, aber auch der Abfolge mehrerer Berufsausbildungen im Laufe eines Erwerbslebens ist eine Begleiterscheinung einer immer stärkeren Fragmentierung von Erwerbsverläufen und der zunehmenden Interaktion von Ausbildungs-, Erwerbs- und beruflichen Auszeitphasen. Vor diesem Hintergrund wird Lifelong Guidance, also eine lebensbegleitende Bildungs- und Beratungsberatung, immer wichtiger.

Eine (einzige) formale (Erst-)Ausbildung allein ist nicht mehr ausreichend, um sich ein Erwerbsleben lang auf dem Arbeitsmarkt behaupten zu können, non-formales und informelles Lernen (etwa in Form des Lernens am Arbeitsplatz) werden immer wichtiger. Dies erfordert jedoch neue Formen der Sichtbarmachung und der Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen, die im Nationalen (NQR) bzw. Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) abbildbar sind.

Dadurch nimmt der (systemimmanente) Zielkonflikt zwischen individueller Lebens-, Bildungs- und Karriereplanung und den arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen zu. Vom AMS erfordert dies eine komplementäre Betrachtung von Bildungsberatung und eine Erweiterung des Fokus von kurzfristig wirksamen Maßnahmen zur Vermittlung auf mittelfristige Unterstützung von Employability durch Einbindung individueller Ziele. Dies macht eine intensivere Abstimmung zwischen AMS und externen Beratungseinrichtungen bei gleichzeitig verstärkter Arbeitsteilung im Bereich der Bildungsberatung für Arbeitsuchende notwendig.

Eine Herausforderung bleibt die Bildungsberatung für Niedrigqualifizierte. Dies liegt nicht in den Inhalten der Beratungsleistung, sondern in den Zugängen zu diesen begründet. Es ist allerdings zu beachten, dass gerade in der aktuellen Förderperiode für die »Bildungsberatung Österreich« diese Herausforderung des Erreichens von Niedrigqualifizierten ein zentrales Arbeitspaket der Ländernetzwerke und der bundesweiten Koordination darstellt.

In der Praxis ist die Abgrenzung zwischen allgemeiner Bildungsberatung und Bildungsberatung mit dem Schwerpunkt auf Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt nicht immer leicht zu trennen. Es gilt daher, im Zuge der Beratung die konkreten Bedürfnisse und Bedarfe der Arbeitssuchenden herauszuarbeiten. Die unterschiedlichen Beratungsansätze von externen Beratungseinrichtungen und AMS (auf der Basis der jeweils zugrundeliegenden Zielsetzungen) müssen dabei gut aufeinander abgestimmt werden. In Bezug auf Niedrigqualifizierte (und teilweise auch Arbeitssuchende) steht der Lifelong-Guidance-Ansatz von IBOBB⁵ mitunter im

⁵ IBOBB = Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (www.bmbf.gv.at/ibobb). Seit 2014 sind auch alle BerufsInfoZentren des AMS im Rahmen von IBOBB zertifiziert; siehe dazu: Judith Csarman / René Sturm (2014): FokusInfo 60: Neues Qualitätssiegel für die 67 BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS (www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=10625).

Widerspruch zu den Bedürfnissen dieser Zielgruppen, da diese Personen zumeist primär an Existenzsicherung interessiert sind und allfällige Bildungsziele der unmittelbaren (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt nachgeordnet werden, der Ansatz von IBOBB jedoch nur mittelbar arbeitsmarktbezogen ist.

Hier gilt es nicht nur, einen Ausgleich der Interessen herzustellen, sondern auch zu einem ressortübergreifenden Verständnis von Bildungsberatung für Arbeitsuchende zu kommen und in der Folge zu einer gemeinsamen Form der Finanzierung von Bildungsberatung. Inwieweit dies in einer stark auf Ressortzuständigkeiten fokussierten Budgetpolitik gelingen kann, ist derzeit offen. Einen aktuellen Ansatz eines ressortübergreifenden Politikverständnisses stellt das Programm »AusBildung bis 18« dar, in das vier Ministerressorts (auch finanziell) eingebunden sind und in dem Bildungsberatung (für die Zielgruppe der ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen) eine wichtige Rolle spielt.

Zur Sicherstellung eines »flächendeckenden« Bildungsberatungsangebotes (sowohl nach Zielgruppen als auch regional) bedarf es einer breiten Vernetzung aller Akteure. In einigen Bundesländern ist dies schon in einem hohen Maß gelungen. Dies ist allerdings mit einem hohen Kommunikations- und Abstimmungsaufwand verbunden. Dennoch lohnt es sich, diesen Aufwand auf sich zu nehmen. In diesem Sinne wäre es aus Sicht der AutorInnen sehr zu empfehlen, dass das AMS möglichst in allen Bundesländern nicht nur als strategischer Partner der Ländernetzwerke agiert, sondern darüber hinaus als beratungsaktiver Partner in den Netzwerken selbst verankert wird. Dies würde die Möglichkeiten der Koordination und Kooperation erhöhen.

Für die Bildungsberatung für Arbeitsuchende empfiehlt sich außerdem ein Case-Management-Ansatz, wie er bereits in einigen Bereichen der aktiven Arbeitsmarktpolitik Eingang gefunden hat. Case Management ist allerdings sehr ressourcenintensiv und übersteigt aus heutiger Sicht die personellen Möglichkeiten des AMS. Dennoch sollte dieser Ansatz mittels Einsatz externer Beratungseinrichtungen verfolgt werden. Dabei stellt sich jedoch die Frage, in wessen Verantwortung das Case Management übertragen werden soll, zumal hier einmal mehr verschiedene Zielsetzungen und mitunter auch Zuständigkeiten unterschiedlicher Akteure (Ministerien, Länder, AMS, Sozialministeriumservice) aufeinandertreffen.



Petra Ziegler, Heidemarie Müller-Riedlhuber, René Sturm

Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration im Fokus verschiedener Politikfelder

Vergleich und Analyse von Maßnahmen für ältere Personen (50+) in ausgewählten europäischen Ländern

1 Einleitung

Im Auftrag des AMS Österreich, Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, führte das Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB)¹ 2015 eine Studie zum Thema »Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration von Personen 50+« in ausgewählten europäischen Ländern durch.² Im Rahmen der Studie wurden Good-Practice-Beispiele in Deutschland, Finnland, Schweden und UK-Schottland zum Thema »Lifelong Guidance für Ältere (50+)« recherchiert und der Situation in Österreich³ vergleichend gegenübergestellt.

Neben betrieblichen Initiativen und innovativen Projekten aus der Privatwirtschaft wurden Angebote von öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen analysiert und Empfehlungen für den österreichischen Arbeitsmarkt und AMS-Beratungsangebote abgeleitet. Weiters wurden die benötigten Kompetenzen der BeraterInnen in einzelnen Fallbeispielen untersucht.

Im vorliegenden Artikel wird, ausgehend von der oben genannten Studie, zunächst mit einer kurzen Begriffsklärung zu Lifelong Guidance begonnen, daran anschließend erfolgt eine Definition der Zielgruppe »Ältere«, bevor konkret auf Ergebnisse im Überblick eingegangen wird. Abschließend wird auf einzelne abgeleitete Empfehlungen zur möglichen Weiterentwicklung von Maßnahmen und Angeboten in Österreich in einer Conclusio eingegangen.

1 Vgl. www.wiab.at.

2 Vgl. Ziegler, Petra / Müller-Riedlhuber Heidemarie (2016): Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration: Analyse von Good-Practice-Beispielen für ältere Personen (50+) in ausgewählten europäischen Ländern. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

3 Hinweis: Unter www.ams-forschungsnetzwerk.at finden sich im Menüpunkt »E-Library« zahlreiche einschlägige Volltext-Publikationen zum Thema »Ältere am Arbeitsmarkt in Österreich bzw. in Europa«. So z.B. zuletzt seitens des AMS Österreich als Auftrag- bzw. Herausgeber: Löffler 2016, Löffler 2016a, Litschel / Löffler / Petanovitsch / Schmid 2016, Grieger 2015, Ziegler 2015 oder Haydn / Natter / Tauber 2014.

2 Kurze Begriffsklärung zu Lifelong Guidance

Zwei Resolutionen des Europäischen Rates haben sich bisher dem Thema »Lifelong Guidance« gewidmet, 2004 und 2008, wobei Lifelong Guidance als kontinuierlicher Prozess definiert wird, der BürgerInnen jeden Alters und in unterschiedlichsten Lebenssituationen dabei unterstützen soll, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu identifizieren, Bildungs-, Weiterbildungs- und berufliche Entscheidungen zu treffen sowie ihren individuellen Weg durch unterschiedliche Lern- und Arbeitswelten zu finden. Guidance bezeichnet dabei eine Reihe von individuellen und kollektiven Aktivitäten, die u.a. Information, Beratung, Kompetenz-Assessment, Unterstützung sowie das Vermitteln von Entscheidungs- und Karrieremanagementfertigkeiten umfassen.⁴

Das Ziel von Guidance ist es, Individuen dabei zu unterstützen, kluge und auf adäquaten Informationen basierende Entscheidungen zu treffen, wobei Individualität und Freiwilligkeit bei der Inanspruchnahme von Guidance im Vordergrund stehen muss. Insbesondere bei Umbrüchen nach oftmals jahrzehntelanger stabiler Beschäftigung benötigen Ältere Unterstützung bei Entscheidungen zur weiteren Arbeits- und Lebensplanung.⁵

Im Rahmen der europäischen Strategieentwicklung werden neben dem Begriff »Lifelong Guidance« häufig auch die Begriffe »Guidance and Counselling« oder »Career Guidance« verwendet. Der breite Bedeutungsrahmen, der dem englischsprachigen Konzept bzw. den verschiedenen Begriffen zugrundeliegt, hat dazu geführt, dass in verschiedenen europäischen Ländern unterschiedliche Bezeichnungen und Übersetzungen für Lifelong Guidance verwendet werden.⁶

3 Definition »Ältere ArbeitnehmerInnen«

In der Studie wurden Informationen im Hinblick auf Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration von älteren Personen in Deutschland, Finnland, Großbritannien (Schottland), Schweden und Österreich ermittelt und einander vergleichend gegenübergestellt. Interessanterweise konnte in keinem Land eine eindeutige Definition zum Personenkreis »Ältere ArbeitnehmerInnen« gefunden werden bzw. wandelt sich diese, und zwar je nachdem, in welchem Kontext und zu welchem Thema geforscht wird. Für die Studie wurde eine Einschränkung auf Personen 50+ vorgenommen, um eine Altersgrenze zu definieren. Allerdings konnte diese Altersgrenze nicht immer gezogen werden, da in den Vergleichsländern die Maßnahmen oft nicht auf diese Altersgrenze beschränkt sind. In Schottland etwa gibt es eine Gesamtgruppe von Personen 20+, für die unterschiedliche Angebote und Maßnahmen entwickelt werden. In Österreich gibt es

4 Vgl. Council of the European Union 2008.

5 Vgl. Council of the European Union 2008, Cedefop 2015a.

6 Siehe zur näheren Begriffsklärung und Definitionen auf erwachsenenbildung.at: <http://erwachsenenbildung.at/themen/bildungsberatung/begriffsbestimmung/definitionen.php>.

demgegenüber z.B. beim AMS Maßnahmen, die sich an Personen 45+ oder auch 40+ richten, an denen aber auch viele Personen 50+ teilnehmen. Es wurden daher auch einzelne dieser Maßnahmen in die Studie einbezogen, um einen besseren Überblick zur aktuellen Situation geben zu können.

Die folgenden beispielhaft ausgewählten Definitionen geben einen Einblick in verschiedene Möglichkeiten, »Ältere Personen« zu beschreiben:

- Die OECD (2006) definiert ältere ArbeitnehmerInnen als Personen 50+ und argumentiert dies damit, dass ab diesem Alter in vielen Ländern eine beginnende Reduktion der Erwerbsbeteiligung beobachtet werden kann.
- Eurostat wiederum sammelt Daten zu älteren Personen und wählt dafür die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen aus.
- Eine Eurobarometer-Umfrage aus dem Jahr 2012 zum Thema »Active Ageing« fragte nach, ab welchem Alter die Befragten eine Person als »alt« bezeichnen würden: In der EU-27 werden demnach Personen durchschnittlich mit 63,9 Jahren als »alt« bezeichnet. Eine weitere Frage zielte auf die Einschätzung ab, ab wann eine Person als nicht mehr jung bezeichnet werden kann: Im Durchschnitt wird dies laut den Befragten mit 41,8 Jahren erreicht.⁷
- Eine andere Möglichkeit, Alter zu definieren, ist situationsbedingt: Laslett (1991) teilt das Leben in vier Zeitspannen ein und beschreibt jene Spanne, die auf die hier untersuchte Altersgruppe zutrifft, als »Third Age«. Diese Periode sei, so Laslett, eine Zeitspanne der persönlichen Verwirklichung und Erfüllung, wobei die berufliche Karriere ihren Höhepunkt erreicht.

4 Ergebnisse der Studie im Überblick

4.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen in Deutschland, Finnland, Großbritannien (Schottland), Schweden und Österreich

Gleichbehandlung bzw. Antidiskriminierung aufgrund des Alters ist in den untersuchten Ländern in spezifischen Gesetzen oder in der Verfassung verankert. In den meisten Ländern wurde die Verankerung des Alters in Gesetzen von der europäischen Richtlinie 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ausgelöst (2000/78/EG). Diese Richtlinie, die unterschiedliche Diskriminierungstatbestände auflistet, hat in vielen Ländern die Verabschiedung von eigenen, weitreichenden Antidiskriminierungsgesetzen bewirkt, die bis dahin oft in mehreren Gesetzen verankert waren. So gab es in den meisten Ländern vorab Gesetze zur Gleichbehandlung in Bezug auf Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion oder ethnische Herkunft. Diese einzelnen Gesetze wurden, wie z.B. in Großbritannien und in Schweden, in einem gemeinsamen neuen Gesetz zusammengeführt und

⁷ Vgl. European Commission 2012b, Seite 10 f.

brachten damit oft ein erstmaliges explizites und umfassendes Verbot von Diskriminierung aufgrund des Alters.

4.2 Beschäftigung Älterer in Deutschland, Finnland, Großbritannien (Schottland), Schweden und Österreich

Die Bevölkerung in den untersuchten Ländern wandelt sich: Das Durchschnittsalter steigt, wodurch ältere ArbeitnehmerInnen einen größeren Anteil an der Erwerbsbevölkerung stellen. Diese demographische Veränderung spiegelt sich auch in unterschiedlichen europäischen Initiativen wider, wie z.B. in der Lissabon-Strategie von 2000 oder der Europa-2020-Strategie, die bis 2020 eine EU-weite Beschäftigungsquote von 50 Prozent der 55- bis 64-Jährigen vorsieht. Wie die Grafiken 1 und 2 zeigen, haben Schweden, Finnland, Deutschland und UK diese Quote bereits erreicht, in Österreich liegt die Frauenbeschäftigungsquote allerdings noch deutlich darunter.

Für die folgende vergleichende Gegenüberstellung der Beschäftigungsquoten in Deutschland, Finnland, Großbritannien, Schweden und Österreich werden Daten von Eurostat⁸ herangezogen, da diese auf der Erhebungsmethode des Labour-Force-Konzepts basieren und somit vergleichbar sind. Allerdings gibt es für Schottland keine eigenen Eurostat-Daten, daher muss auf Informationen zu Gesamt-UK zurückgegriffen werden.⁹

Auffallend ist bei den Daten, die einen Zeitraum von 20 Jahren abbilden, dass einzelne Länder, wie z.B. Finnland, sehr schwach gestartet sind und sich deutlich steigern konnten. Vor allem bei den Frauen konnte Finnland die Beschäftigungsquote von 31,5 Prozent (1994) auf 61,4 Prozent (2014) fast verdoppeln. Schweden liegt bei beiden Geschlechtern klar vor allen anderen untersuchten Ländern und konnte eine bereits hohe Quote von 65,4 Prozent bei den Männern und 59,1 Prozent bei den Frauen auf 76,5 Prozent (Männer) bzw. 71,5 Prozent (Frauen) steigern. Auch Deutschland konnte in den vergangenen 20 Jahren deutlich zulegen: Bei den Männern von 48,1 Prozent auf 71,4 Prozent und bei den Frauen von 25,2 Prozent auf 60 Prozent. Großbritannien lag bis zum Beginn bzw. zur Mitte der 2000er Jahre an zweiter Stelle, wurde dann allerdings von Deutschland (bei den Männern) bzw. von Finnland und Deutschland (bei den Frauen) überholt, hier zeigt sich also eine geringere Steigerung der Beschäftigungsquoten von 55- bis 64-Jährigen als in den anderen untersuchten Ländern. Österreich liegt im Vergleich auf dem letzten Platz, wobei vor allem bei den Frauen die deutlich geringere Quote auffällt: 1994 lag diese nur bei 17,2 Prozent und konnte bis 2014 auf 36,4 Prozent gesteigert werden. Hier zeigt sich das frühere Pensionsantrittsalter für Frauen, die mit 60 Jahren regulär in Pension gehen können.

8 Siehe dazu: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>. Es muss bei den Daten berücksichtigt werden, dass es über einen Zeitraum von 20 Jahren zu Veränderungen bei der Berechnungsmethode gekommen ist; dennoch zeigen die Daten einen Trend bzw. Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern auf.

9 Aus Gründen der Vergleichbarkeit werden hier Daten zu Großbritannien herangezogen, nähere Informationen zu Schottland finden sich im Endbericht der Studie (vgl. Ziegler / Müller-Riedlhuber 2016).

Trotz steigender Anzahl an Maßnahmen zur Erwerbsintegration Älterer sowie zu Active Ageing in den untersuchten Ländern bestehen weiterhin Rahmenbedingungen, die ältere Beschäftigte daran hindern, länger am Erwerbsprozess teilzunehmen, bzw. die einen früheren Erwerbsaustritt unterstützen.

Laut einer Studie von Cedefop (2015a) können diese Faktoren in drei Kategorien unterteilt werden:

- institutionelle Herausforderungen (verbunden mit dem allgemeinen System);
- situationsbezogene Herausforderungen (verbunden mit der Organisation);
- dispositive Herausforderungen (verbunden mit dem Individuum).¹⁰

Eine Eurobarometer-Umfrage aus dem Jahr 2012 stellte fest, dass die fehlende Möglichkeit, gleitend in die Pension überzutreten (z.B. Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten), sowie der Ausschluss von Weiterbildung und negative Einstellungen von ArbeitgeberInnen gegenüber älteren Beschäftigten als Haupthindernisse für einen längeren Verbleib im Erwerbsprozess von Personen 55+ angegeben werden.

Beschäftigte 55+ werden zwar als erfahren und zuverlässig angesehen, gleichzeitig aber auch als weniger offen für neue Ideen sowie mit einer geringeren Affinität zu neuen Technologien.¹¹

Unterschiede bei den Alterslohnprofilen werden auch als Faktor hervorgehoben, der sich positiv oder negativ auf Beschäftigungschancen von Älteren auswirken kann: So steigen in Österreich die Lohnprofile mit zunehmendem Alter steil an, wohingegen diese in Finnland ausgesprochen flach verlaufen und in Schweden ab einem Alter von 55 Jahren sogar rückläufig sind.¹²

4.3 Pensionen

Die Ausgestaltung des Pensionssystems kann Anreize für oder gegen einen längeren Verbleib im Erwerbsprozess setzen. Die Alterssicherung in den meisten europäischen Ländern erfolgt durch eine Kombination verschiedener Typen von Vorsorgesystemen: einem verpflichtend gesetzlichen, einem betrieblichen (in manchen Ländern verpflichtend, in anderen freiwillig) und einem privaten. In Österreich stellt – ebenso wie in Deutschland, Finnland und Schweden – das gesetzliche Vorsorgesystem die Haupteinkommensquelle für die Zeit nach dem Austritt aus dem Erwerbsleben dar; in Großbritannien spielt die private bzw. betriebliche Säule im Vergleich eine deutlich wichtigere Rolle. Während aber z.B. die Risikostreuung und Aufteilung zwischen den verschiedenen Säulen des Vorsorgesystems in Schweden verpflichtend erfolgt,

¹⁰ Zur detaillierteren Beschreibung der einzelnen Kategorien siehe Endbericht zur Studie (Ziegler / Müller-Riedlhuber 2016) bzw. Cedefop 2015a.

¹¹ Vgl. European Commission 2012a, Seite 43 f.

¹² Vgl. Gasior et al. 2012, Seite 127.

findet sie in Deutschland und Österreich auf Basis freiwilliger individueller oder betrieblicher Zusatzleistungen statt.¹³ Die private und die betriebliche Säule des Vorsorgesystems sind in Österreich im Vergleich zum dominierenden staatlichen umlagenfinanzierten System nur gering ausgebaut.¹⁴

In den letzten Jahren bzw. Jahrzehnten wurden in allen untersuchten Ländern weitreichende Änderungen bei den Pensionsregelungen umgesetzt: Manche Länder schafften ein fixes Pensionsantrittsalter ab (z.B. Großbritannien, Finnland und Schweden) und führten stattdessen einen »Korridor« bzw. ein flexibles Antrittsalter ein, in dem ältere Personen in Pension gehen können. So soll der Korridor in Großbritannien demnächst auf 65 bis 70 Jahre angehoben werden, in Finnland liegt das flexible Antrittsalter zwischen 63 und 68 Jahren und in Schweden zwischen 61 und 67 Jahren, d.h., Personen können in diesem Alter regulär in Pension gehen, es gibt aber finanzielle Anreize, länger im Erwerbsprozess zu bleiben.

Weiters wurden die Berechnungsmethoden für die Pensionen in allen Ländern umgestellt: Wurde früher oft nur das Einkommen der letzten zehn oder 15 Jahre für die Berechnung der Pension herangezogen, ist es heute die gesamte Erwerbskarriere der Beschäftigten (mit Übergangsfristen, z.B. in Österreich, wo es eine Parallel-Führung von altem und neuem System gibt).

Manche Länder haben eine »Pensionsautomatik« eingeführt, wie z.B. Finnland und Schweden, wobei für jede Alterskohorte, basierend auf verschiedenen Faktoren, die Pension berechnet wird und dies mit einem Lebenserwartungs-Koeffizienten verbunden ist. In Großbritannien wird mit der Einführung eines solchen Koeffizienten ab 2017 gerechnet, in Deutschland stellt eine Rentenanpassungsformel sicher, dass Erwerbstätigkeits-, Geburten- und Lebenserwartungsentwicklungen die Höhe der jährlichen Rentenanpassung beeinflussen. In Österreich wird die Einbeziehung der Lebenserwartung in die Pensionsberechnung derzeit noch abgelehnt.

Besonders die Invaliditätspension ist in einigen Ländern immer noch eine oft genutzte Variante, um frühzeitig in Pension zu gehen. Die meisten der untersuchten Länder, im Besonderen Finnland, Schweden und Österreich, haben in den letzten Jahren Maßnahmen gesetzt, um diese Form der Frühpensionierung, z.B. durch geringere Geldleistungen, weniger attraktiv zu gestalten bzw. den Zugang dazu zu erschweren. So wurde in Österreich z.B. die vorübergehende Invaliditätspension (oder Berufsunfähigkeitspension bei Angestellten) abgeschafft und stattdessen sollen Schritte zur Rehabilitation und Aktivierung gesetzt werden.

4.4 Arbeitsfähigkeit und Gesundheit

Das Konzept der Arbeitsfähigkeit wird in manchen Ländern schon lange im Hinblick auf bessere Gesundheit, Active Ageing und alter(n)sgerechtes Arbeiten angewandt, in anderen rückt dieses erst in den letzten Jahren stärker in den Fokus von Maßnahmen und Projekten.

¹³ Vgl. Famira-Mühlberger et al. 2015, Seite 11.

¹⁴ Vgl. EcoAustria 2012, Seite 7.

Das so genannte »Haus der Arbeitsfähigkeit« wurde von Juhani Ilmarinen¹⁵ und dem Finnish Institute of Occupational Health (FIOH)¹⁶ entwickelt und versinnbildlicht das Wechselspiel zwischen Gesundheit, Kompetenzen, Arbeitsmotivation und Arbeitsbedingungen. Der starke Fokus auf Arbeitsfähigkeit hängt auch mit einer langen Tradition in Finnland zusammen, wo es bereits seit 2001 sehr fundierte Arbeitsplatz- und Gesundheitsüberprüfungen gibt. ArbeitnehmerInnen, die noch in Beschäftigung sind, aber das Risiko des Verlusts der Arbeitsfähigkeit aufweisen, haben einen rechtlichen Anspruch auf Rehabilitation. Damit soll durch frühe Intervention der Verlust der Arbeitsfähigkeit vermieden werden bzw. wurde mit der Möglichkeit des Teilzeitkrankenstandes 2007 die Rückkehr bzw. der Verbleib am Arbeitsplatz unterstützt.¹⁷

In Schottland wurde im Zusammenhang mit einem gesunden Arbeitsleben die Forderung nach einem so genannten »Living Wage« – im Gegensatz zum »Minimum Wage« aufgebracht. Der Living Wage liegt im Durchschnitt ca. zwei Pfund über dem Mindestlohn und soll Menschen dabei unterstützen, weniger Überstunden machen zu müssen und somit zu einer verbesserten Work-Life-Balance führen. Auch die Möglichkeit von Teilzeitpension und somit einem gleitenden Übergang in die Pension durch die Reduktion von Arbeitszeit, z.B. ab 60 Jahren, wurde als mögliche Maßnahme für eine verbesserte Gesundheit und somit für einen längeren Verbleib im Erwerbsprozess angeführt.

In Österreich wird das Thema »Arbeitsfähigkeit und Gesundheit« in den letzten Jahren stärker in einzelne Projekte und Gesetze eingebracht, so z.B. das fitzwork-Projekt¹⁸ oder auch Änderungen beim Zugang zur Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension. Im Rahmen der Initiative »early intervention 50+«¹⁹ wird das Konzept der Arbeitsfähigkeit stark in den Beratungsprozess integriert, da der Fragebogen zu Beginn des Beratungsprozesses auf den »Vier Stockwerken« des »Hauses der Arbeitsfähigkeit« aufbaut. Dieser Fragebogen wurde mit Unterstützung des bereits zuvor erwähnten Juhani Ilmarinen entwickelt, wodurch ein eindeutiger Transfer von Know-how aus Finnland nach Österreich beobachtet werden kann.

Wichtig ist beim Thema »Arbeitsfähigkeit und Gesundheit«, dass die Verantwortung für das Wohlbefinden des/ der Einzelnen nicht in der Verantwortung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin allein liegt, sondern dass auch die ArbeitgeberInnen stärker in die Umgestaltung der Arbeitsumgebung einbezogen werden.

15 Vgl. www.juhaniilmarinen.com.

16 Vgl. www.ttl.fi/en.

17 Vgl. OECD 2008, Seite 82.

18 Vgl. www.fitzwork.at.

19 Vgl. Hooshmandi-Robia,

4.5 Lebenslanges Lernen und Weiterbildung Älterer

Wie vergleichbare Daten von Cedefop (2015b) zeigen, nimmt die Beteiligung am Lebenslangen Lernen²⁰ mit dem Alter ab: Im EU-Durchschnitt nehmen 6,6 Prozent der Älteren und 10,5 Prozent aller Erwachsenen am Lebenslangen Lernen teil, wobei nur Deutschland bei den hier untersuchten Ländern unter dem EU-Durchschnitt liegt. Österreich liegt zwar über dem EU-Durchschnitt, aber deutlich abgeschlagen hinter Schweden, Finnland und Großbritannien. Auffallend ist dabei, dass die Beteiligung Älterer in Schweden (21,5 Prozent) und Finnland (17,3 Prozent) sogar die Quote aller Erwachsenen in Österreich (13,9 Prozent) deutlich übertrifft.

Tabelle 1: Beteiligung Erwachsener und Älterer am Lebenslangen Lernen, 2013, in Prozent

	Erwachsene	Ältere
Deutschland	7,8%	3,6%
Finnland	24,9%	17,3%
Österreich	13,9%	8,3%
Schweden	28,1%	21,5%
UK	16,1%	12,3%
EU-Durchschnitt	10,5%	6,6%

Quelle: Cedefop 2015b

Bei der Beteiligung Älterer an Weiterbildung bzw. am Lebenslangen Lernen gibt es eine starke Korrelation mit dem Bildungsniveau, d.h., Personen mit höheren Bildungsabschlüssen nehmen öfter an Weiterbildung teil. Allerdings sollte dabei nicht auf die älteren Menschen in manuellen oder HilfsarbeiterInnenberufe vergessen werden, die oft aufgrund von körperlichen Beschwerden nicht in der Lage sind, ihren Beruf bis zur Pension auszuüben, und die daher deutlich stärker in Weiterbildung bzw. Umschulungsaktivitäten eingebunden werden sollten. Hier wären sicher noch weitere Anstrengungen notwendig, um diese bisher wenig von Weiterbildung erfasste Gruppe besser zu erreichen.

Aber auch Unternehmen bevorzugen oft jüngere gegenüber älteren MitarbeiterInnen bei der Weiterbildung, da sie sich bei den Älteren weniger Ertrag erwarten, wenn die Personen z.B. kurz vor der Pension stehen. Wobei »kurz« auch relativ sein kann, denn in Gesprächen mit ExpertInnen und PraktikerInnen im Rahmen der durchgeführten Studie wurde öfters darauf hingewiesen, dass bereits sehr früh nicht mehr in Weiterbildung von »Älteren« investiert wird (eine Gesprächspartnerin nannte für Österreich bei manchen Firmen 40 Jahre bei

²⁰ In der Regel werden die Begriffe »Lebenslanges Lernen« und »Lebensbegleitendes Lernen« in den untersuchten Ländern in verschiedenen Strategien, Maßnahmen und Programmen synonym verwendet, und nur sehr selten wird explizit zwischen diesen beiden Begriffen differenziert.

Frauen und 45 bei Männern als Grenze, ab der nicht mehr in Weiterbildung investiert werde). Ein Experte aus Deutschland war der Meinung, dass Unternehmen selbst bei einer weiteren Anhebung des Pensionsalters nur schwer dazu zu motivieren wären, Älteren Weiterbildung zukommen zu lassen, da sie bei der Finanzierung längerer Weiterbildungen bereits bei jüngeren MitarbeiterInnen fürchten, diese nach Abschluss der Weiterbildung zu verlieren. Hier könnte stärker auf Lernen am Arbeitsplatz gesetzt werden, bei dem sowohl ArbeitgeberInnen als auch ältere Beschäftigte Vorteile durch die direkte Umsetzung des Erlernten im Arbeitsprozess sehen.

Aber auch die Gesundheit hat starke Auswirkungen auf die Teilnahme an Weiterbildung: So zeigte die Arbeitskräfteerhebung von Eurostat 2011, dass ein schlechter Gesundheitszustand der Hauptgrund für Nicht-Teilnahme bei den 55- bis 64-Jährigen ist.²¹

Ältere Personen haben oft auch selbst Vorbehalte gegenüber Weiterbildung aufgrund von negativen Schulerlebnissen oder weil sie Weiterbildung in ihrem Alter als nicht mehr wichtig einschätzen. Gerade hier kann Lifelong Guidance helfen, im Rahmen von persönlichen Beratungsgesprächen individuell auf ältere Personen einzugehen und diese davon zu überzeugen, ihre Kompetenzen anerkennen zu lassen bzw. neue Lern- und Arbeitsmethoden auszuprobieren.²² In diesem Zusammenhang wurden Peer-Gruppen-Lernen und die Arbeit in intergenerationellen Teams als geeignete Methoden genannt.

4.6 Lifelong Guidance und Beratung von Personen 50+

Lifelong Guidance für Personen 50+ zielt insbesondere auf zwei Gruppen ab: a) auf Arbeitssuchende, die konkrete Angebote annehmen, um in den Arbeitsmarkt wieder einzusteigen bzw. Kompetenzen zu erwerben, die die Beschäftigungsfähigkeit erhöhen, und b) auf Personen in Beschäftigung, die in Zeiten von betrieblicher Veränderung Unterstützung erhalten, oder sich für eine andere Karriere interessieren – dies entweder, weil sie den bisherigen Beruf aus körperlichen oder psychischen Gründen nicht mehr ausüben können oder weil sie sich in der letzten Phase des Erwerbslebens noch einmal neu »erfinden« und z.B. selbstständig machen wollen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang – für beide Gruppen – die Entwicklung von Career Management Skills, die für Entscheidungen bezüglich der eigenen Karriere von zentraler Bedeutung sind und auch in Unternehmen stärker gefördert werden sollten.

Bei den untersuchten Ländern zeigt sich, dass einige bereits in den 1990er bzw. 2000er Jahren verstärkt Angebote im Bereich »Guidance und Arbeitsmarktintegration von Personen 50+« gesetzt haben. Hier sind vor allem Schweden, Finnland und Schottland zu erwähnen, die deutlich früher Aktivitäten gesetzt haben. Allerdings kam es in den letzten Jahren zu einem

²¹ Vgl. Cedefop 2015a, Seite 34.

²² Vgl. Hulkari/Paloniemi 2008, Seite 52.

Rückgang an Maßnahmen für diese Zielgruppe, da aufgrund von wechselnden Regierungen, anderen Förderstrategien oder neuen inhaltlichen Schwerpunkten, wie z.B. einem Fokus auf jüngere Personen, weniger finanzielle Mittel für Ältere zur Verfügung stehen. Im Vergleich dazu sind in Deutschland und Österreich – auch aufgrund von Verschärfungen im Pensionsrecht – derzeit sehr viele Maßnahmen und Angebote für Personen 50+ anzutreffen, und zwar sowohl bei der Bundesagentur für Arbeit und dem österreichischen AMS als auch bei vorgelagerten Beratungseinrichtungen, und auch in Unternehmen und Betrieben sind viele Initiativen und Projekte entstanden.

Für den Beratungsprozess selbst wurde im Rahmen der durchgeführten Studie in den Gesprächen mit ExpertInnen und PraktikerInnen darauf hingewiesen, dass dieser insbesondere auf die individuelle Situation Bezug nehmen und von den Stärken der KlientInnen ausgehen soll und somit weg vom Defizitansatz führt. Auch das Herstellen von gegenseitigem Vertrauen wurde angeführt und dass sich die KlientInnen selbst aktiv in den Prozess einbringen und ihre Wünsche artikulieren sollen.

Interessant war auch, dass manche GesprächspartnerInnen für die Beratung von Älteren ein höheres Alter der BeraterInnen als sinnvoll ansahen, da sich diese besser in die Situation einfühlen und einen besseren Draht zu den KlientInnen aufbauen können. Andere InterviewpartnerInnen gaben hingegen an, dass manche KlientInnen jüngere BeraterInnen bevorzugen würden, da sie annehmen, dass diese eine bessere Ausbildung und aktuellere Informationen mitbringen. Wieder andere gaben an, dass eine gemischte Altersgruppe der BeraterInnen ideal wäre, da in generationenübergreifenden Teams unterschiedliche Ansätze abgedeckt werden. Insgesamt gibt es also keine Einigkeit bezüglich des bevorzugten Alters von BeraterInnen Älterer.

Zu den Methoden der Beratung wurde angegeben, dass für Ältere nicht unbedingt andere Methoden angewandt werden als z.B. für Jüngere, da immer die individuelle Persönlichkeit im Mittelpunkt stehen müsse und der Beratungsprozess umfassend erfolgen solle. Gleichzeitig wurde aber erwähnt, dass sich bei Älteren ein biographie-orientierter, die Erfahrung älterer Personen berücksichtigender Beratungsansatz bewährt hat. Eine im Rahmen der durchgeführten Studie befragte Gesprächspartnerin nannte »abfragen, zuhören und würdigen« als wichtige Elemente der Beratung; ein anderer Experte hob hervor, dass für Ältere der Aspekt der Selbstbestimmung im Beratungsprozess eine außerordentlich wichtige Rolle spielt.

Mehrere GesprächspartnerInnen führten an, dass ein großer Teil der Arbeit darin besteht, Klarheit über die Rahmenbedingungen zu schaffen, also in erster Linie Informationen zum Bezug von Arbeitslosengeld, Pension oder z.B. im Fall von Österreich der bedarfsorientierten Mindestsicherung weiterzugeben und »Übersetzungsarbeit« zu leisten, indem z.B. Briefe von Behörden gemeinsam besprochen und erklärt werden.

Auch das bewusste Angehen von Vorurteilen wurde genannt, da viele Personen entweder selbst oder über Bekannte mit Altersdiskriminierung Erfahrungen gemacht haben und ein Ansprechen sehr wichtig ist im Umgang mit Stereotypen.

5 Conclusio und ausgewählte Empfehlungen

Bildungs- und Berufsberatung wurde lange Zeit als eine Dienstleistung angesehen, die vor allem auf Jüngere abzielt, um sie beim Einstieg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. In den letzten Jahren hat sich aber ein verstärktes Interesse an älteren Personen herausgebildet, was mit wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen wie steigender Lebenserwartung und den daraus entstehenden Herausforderungen für die Pensionssysteme sowie einem möglichen Arbeitskräftemangel zusammenhängt.²³

Im Ländervergleich der Lifelong Guidance Angebote für Personen im Alter 50+ in Deutschland, Finnland, Schottland/UK, Schweden und Österreich fällt auf, dass eine altersmäßige Einschränkung der Zielgruppe auf 50+ in Österreich und Deutschland öfter anzutreffen ist als in Finnland, Schottland und Schweden, wo Personen im Alter von 50+ im Rahmen von Maßnahmen beraten werden, die sich an spezielle Zielgruppen (z.B. Langzeitarbeitslose) ohne Alterseinschränkungen wenden. Zudem liegt in Schottland, Finnland und Schweden derzeit der Fokus auf der Zielgruppe der Jugendlichen und NEETs, was vor allem auf die – im Vergleich zu Deutschland und Österreich – hohe Jugendarbeitslosigkeit zurückzuführen sein dürfte.

In vielen Ländern wird oft angenommen, dass es ausreicht, für Erwachsene Informationen bereitzustellen, ohne darauf einzugehen, ob diese auch verstanden und angewandt werden können. Information ist aber nur ein Aspekt von Guidance! Wichtig ist es auch, die vorhandenen Kompetenzen und Lernbedürfnisse sichtbar zu machen: Guidance kann eine Möglichkeit darstellen, neue Kompetenzen zu erwerben und die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, den beruflichen Horizont zu erweitern oder über individuelle Entwicklungsmöglichkeiten zu reflektieren. Die Kompetenzerfassung spielt in der lebensbegleitenden Beratung und besonders bei Personen 50+ eine große Rolle, da diese dadurch ein Gefühl für die eigenen Stärken und Schwächen, aber auch Wünsche und Möglichkeiten entwickeln können.

In diesem Zusammenhang ist die Einbeziehung des informellen und non-formalen Lernens als wichtiger Aspekt zu nennen, der stärker in die Beratung von Personen 50+ einbezogen werden sollte, da diese viele informell erworbene Kompetenzen mitbringen, ohne sich dessen selbst bewusst zu sein oder gar eine offizielle Anerkennung dieser Kompetenzen vorweisen zu können. Vor allem im gering- und mittelqualifizierten Bereich, wo die Beteiligung an formaler und non-formaler Weiterbildung geringer ausfällt, wird ein Großteil der vorhandenen Kompetenzen durch informelles Lernen wie Learning by Doing erworben. Hier können fehlende Zertifikate ein Nachteil für berufliche Um- oder Neuorientierungen sein, und ein Sichtbarmachen bzw. ein Anerkennen dieser Kompetenzen könnten neue Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen. Eine solche Anerkennung sollte jedenfalls auch in die Lohn- und Gehaltseinstufung einfließen, die sich bisher in vielen Ländern immer noch stark an formalen Qualifikationen orientiert.

23 Vgl. McNair 2011, Seite 126 f.

Durch die Entstehung von immer mehr hybriden Jobs entwickeln sich laufend neue Kompetenzcluster, auf die sich Personen neu einstellen müssen: So übernehmen z.B. SupermarktkassiererInnen in Finnland mittlerweile auch Banküberweisungen, wofür zusätzliche Kompetenzen gefragt sind. Gerade für Personen 50+ sind solche Entwicklungen oft eine Herausforderung, da sie Veränderungen am Arbeitsplatz zwar wahrnehmen, sich aber schwertun, damit umzugehen. Die Entwicklung von Career Management Skills kann Älteren dabei helfen, sich auf Veränderungen besser einzustellen. Die Fähigkeit, eigene Kompetenzen zu erkennen, zu reflektieren und regelmäßig mit Blick auf neue Entwicklungen und Anforderungen zu erweitern, kann mit Hilfe von professionellen BeraterInnen unterstützt und geschult werden. Gleichzeitig ist es aber auch wichtig anzuerkennen, dass Karrieren oft nicht selbst bestimmt werden können, sondern sich Schritt für Schritt und entsprechend den gegebenen Bedingungen entwickeln. Im Bereich der Entwicklung dieser Karrieremanagementfertigkeiten könnte in Österreich noch einiges getan werden und auch Unternehmen (hier sind v.a. Kleinstbetriebe und KMUs gemeint) könnten sich verstärkt einbringen, wobei es einige Beispiele von »Guter Praxis« z.B. zur Qualifizierungsberatung in Deutschland oder zu Age Management in den nordischen Ländern gibt.

Anhand der Zielgruppe der Älteren lässt sich ein allgemeiner gesellschaftlicher Trend zu mehr Eigenverantwortung in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit feststellen. Dies ist sicher eine Entwicklung, bei der darauf geachtet werden muss, dass nicht alle Menschen ähnliche Voraussetzungen mitbringen, um sich selbständig um ihre Beschäftigungsfähigkeit und »Selbstoptimierung« kümmern zu können – manche Menschen also deutlich mehr Unterstützung brauchen. Auch muss die Verlagerung von Verantwortung auf Individuen kritisch hinterfragt werden, da damit ja z.B. ein Verlust des Arbeitsplatzes oder ein »Nicht-mehr-Tritt-Fassen-Können« in der Arbeitswelt ein persönliches Scheitern impliziert.

Ein wichtiges Thema ergibt sich für Berufs- und BildungsberaterInnen in Bezug auf die Beratung und bessere Integration von älteren Frauen am Arbeitsmarkt. Themenfelder sind dabei die Vermeidung von Altersarmut, eine mögliche Arbeitszeitaufstockung von Teilzeit auf Vollzeit oder flexiblere Wege in die Pension, die auch mit einem späteren Pensionsantritt verbunden sein können. Diesbezüglich wären aber strukturell noch einige Verbesserungen nötig, wie z.B. mehr und flexiblere Kinderbetreuungsmöglichkeiten und generell eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

6 Literatur

Cedefop (2015a): Increasing the Value of Age. Guidance in Employers' Age Management Strategies.

Cedefop (2015b): On the Way to 2020: Data for Vocational Education and Training Policies. Country Statistical Overviews 2014 update.

Council of the European Union (2008): Council Resolution on Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies. www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf.

- EcoAustria (2012): Perspektiven der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen für Österreich. www.ecoaustria.at/images/docs/ecoaustria_rp1_aeltere.pdf.
- European Commission (2012a): Special Eurobarometer 393. Discrimination in the EU in 2012. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf.
- European Commission (2012b): Special Eurobarometer 378. Active Ageing. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf.
- Famira-Mühlberger, Ulrike / Huemer, Ulrike / Mayrhuber, Christine (2015): Der Einfluss der sozialen Sicherungssysteme auf die Beschäftigung Älterer in traditionellen Wohlfahrtsstaaten. www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=57912&mime_type=application/pdf.
- Gasior, Katrin / Marin, Bernd / Schmidt, Andrea / Vanhuysse, Pieter / Waginger, Ulrike / Zólyomi, Eszter (2012): Maßnahmen zur Belebung des Arbeitsmarktes für ältere ArbeitnehmerInnen. Studie im Auftrag des BMASK. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2012_bmask_massnahmen_aeltere_endbericht.pdf.
- Grieger, Nadine (2015): Ältere am Arbeitsmarkt: Bedeutung der Generation 50+ steigt. Wien. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/001_spezialthema_0215.pdf.
- Haydn, Franziska / Natter, Ehrenfried / Tauber, Magdalena (2014): Altersspezifische Personalpolitik. Und der Beitrag des AMS. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht_altersspezifische-Personalpolitik.pdf.
- Hooshmandi-Robia, Bettina (2014): FokusInfo 67: »Early Intervention 50+« – Ein neues Beratungsprojekt in Wien für arbeitsuchende Personen 50+ im Auftrag des AMS Wien. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/FokusInfo_67.pdf.
- Hulkari, Kirsti / Paloniemi, Susanna (2008): The NOSTE Programme Promoting Lifelong Learning for Low-Educated Older Workers in Finland. In: Cedefop (2008): Innovative Learning Measures for Older Workers. www.cedefop.europa.eu/files/5178_en.pdf.
- Laslett, Peter (1991): A Fresh Map of Life: The Emergence of the Third Age. Harvard University Press.
- Litschel, Veronika / Löffler, Roland / Petanovitsch, Alexander / Schmid, Kurt (2016): Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Meta_Analyse_aeltere_oeibf-ibw_AMS_2016.pdf.
- Löffler, Roland (2016): AMS info 353: Ältere als Zielgruppe für betriebliche und berufliche Weiterbildung: Welche Veränderungen ergeben sich durch die aktuellen Trends in der Arbeitswelt? Wien. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_info_353.pdf.
- Löffler, Roland (2016a): FokusInfo 114: Arbeitskräftepotenziale älterer Personen produktiv nutzen – wider gängige Vorurteile und Stereotype. Wien. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/FokusInfo_114.pdf.
- McNair, Stephen (2011): Learning Work and Later Life in the UK: Guidance Needs of an Ageing Workforce. In: Cedefop (2011): Working and Ageing. Guidance and Counselling for Mature Learners.

OECD (2006): Live Longer, Work Longer: A Synthesis Report. Paris.

OECD (2008): *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*. Volume 3. Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands. Paris.

Ziegler, Petra / Müller-Riedlhuber Heidemarie (2016): Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration: Analyse von Good-Practice-Beispielen für ältere Personen (50+) in ausgewählten europäischen Ländern. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/WIAB_Lifelong%20Guidance%20und%20Arbeitsmarktintegration_2016_AMS.pdf.

Ziegler, Petra (2015): AMS info 311/312: Frauen und Männer im fortgeschrittenen Erwerbsalter am österreichischen Arbeitsmarkt. Aktuelle Situation und Rahmenbedingungen für einen längeren Verbleib von Personen 50+ im Erwerbsprozess. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_info_311_312.pdf.



Oswald Rauch

Warum brechen Jugendliche vorzeitig eine Lehrausbildung ab?

Schlussfolgerungen einer Studie am Beispiel von im AMS Feldbach vorgemerkten LehrabbrecherInnen

1 Hintergrund und Zielsetzungen der vorliegenden Studie

Das Ziel der vorliegenden Studie¹ war es, Gründe für die Lösung von Lehrverhältnissen, die dem Autor im Rahmen seiner Berufstätigkeit als Bildungs- und Berufsberater im AMS am häufigsten von LehrabbrecherInnen genannt werden, auf ihr mögliches Einwirken auf die Vermittlungschancen am Arbeitsmarkt bzw. auf den Verlauf von Erwerbskarrieren zu beforschen.

Methodisch umfasste dies eine theoriebasierte Analyse von aus der Beratungspraxis abgeleiteten Faktoren und eine empirische Prüfung der aus der Theorieanalyse gezogenen Schlüsse mittels Fragebogen.

Bemerkenswert war, dass die Forschungsergebnisse zu den Ursachen Rückschlüsse zuließen, von denen der Autor annimmt, dass sie aus der Berufspraxis nicht ableitbar gewesen wären. Des Weiteren war die Feststellung erstaunlich, welche Zusammenhänge zwischen den einzelnen Ursachen für die Abbrüche von Lehrausbildungen bestehen. Ursprünglich wurde vom Autor nicht angenommen, dass es solche Zusammenhänge gibt.

Die Studie ist sowohl für Personen, die im Bereich der individuellen Karriereberatung für LehrabbrecherInnen tätig sind, als auch für Personalverantwortliche, die Lehrlinge als wertvolles Arbeitskräftepotenzial der Zukunft sehen, interessant. Die aus der Forschungsarbeit gewonnenen Erkenntnisse können zudem den Ausgangspunkt für weitere Untersuchungen zu den Ursachen von Ausbildungsabbrüchen bilden.

¹ Rauch, Oswald (2017): Analyse von ausschlaggebenden Ursachen für einen vorzeitigen Abbruch einer Lehrausbildung aus der Sicht der Jugendlichen. Eine theoriegeleitete Beforschung von Einflussfaktoren und ihre möglichen Auswirkungen auf das weitere Berufsleben am Beispiel von im AMS Feldbach vorgemerkten Lehrabbrechern / Lehrabbrecherinnen. Master-Thesis zur Erlangung des akademischen Grades Master of Arts im Universitätslehrgang Bildungs- und Berufsberatung (BBB4) am Department für Weiterbildungsforschung und Bildungsmanagement an der Donau-Universität Krems. Download der Masterarbeit unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

2 Erkenntnisse und Schlussfolgerungen

Das Forschungsziel der Arbeit war es, wie schon eingangs erwähnt, zu erheben, wie unterschiedliche Ursachen den Prozess der Reintegration und den Verlauf einer Erwerbskarriere beeinflussen können.

Ursprünglich wurde davon ausgegangen, dass jede Ursache und deren Auswirkungen als eigenständig betrachtet werden können und aus diesen eigenständigen Ursachen Einflüsse auf den Verlauf von Erwerbskarrieren abgeleitet werden können. Die Forschungsergebnisse widerlegen die angenommene Eigenständigkeit der einzelnen Ursachen.

Eine gelingende Berufswahl, die als Basis für einen erfolgreichen Karriereverlauf angenommen werden kann, orientiert sich in der Regel an den persönlichen Interessen, Fähig- und Fertigkeiten der Jugendlichen. Die Forschungsergebnisse zeigen, dass es fraglich ist, ob Jugendliche im regulären Antrittsalter für eine berufliche Erstausbildung bereits in der Lage sind, persönliche Interessen, individuelle Fähig- und Fertigkeiten im Abgleich mit den Anforderungen am Arbeitsmarkt realistisch einzuschätzen. Vielmehr ist anzunehmen, dass andere Leitgrößen die Berufswahl und somit die Integrationschancen am Arbeitsmarkt und den Verlauf von Erwerbskarrieren beeinflussen.

3 Die Rolle der Eltern und von traditionellen Wertvorstellungen bei der Berufswahl

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Eltern die Berufswahl ihrer Kinder mitleiten. Ob sich dieser Einfluss positiv oder negativ auf die Jugendlichen auswirkt, wird maßgeblich davon abhängen, inwieweit die Eltern mit den Anforderungen im Berufsleben in der Gegenwart und den möglicherweise zu erwartenden Herausforderungen in der Zukunft vertraut sind. Erhoben werden konnte, dass die Eltern Einfluss auf sämtliche Entscheidungen im Leben ihrer Kinder haben. Anzunehmen ist, dass sie auch in Entscheidungen, die Auswirkungen auf den Verlauf von Erwerbskarrieren haben, zu Rate gezogen werden.

Kritisch ist dies zu hinterfragen, wenn der Einfluss von traditionellen Wertvorstellungen geleitet wird. Traditionelle Einflüsse in die Berufswahl nehmen oftmals wenig Rücksicht auf ein tatsächliches persönliches Berufsinteresse und die Fähig- und Fertigkeiten der Jugendlichen. Es ist anzunehmen, dass sich eine traditionelle Berufswahl auch an gesellschaftlichen Erwartungshaltungen orientiert.

4 Die Rolle von innerbetrieblichen Verhältnissen

Auch die Annahme der Jugendlichen, dass innerbetriebliche Verhältnisse die Ursache für die Auflösung von Lehrverhältnissen waren, können unterschiedliche Einflüsse haben. Beispielsweise haben AusbilderInnen den ihnen übertragenen Auftrag, die Fachkräfte für die Zukunft im Unternehmen auszubilden. Anzunehmen ist, dass es ihnen ein besonderes Anliegen ist, ihr Wissen weiterzugeben. Das funktioniert jedoch nur dann, wenn der Lehrling über das Poten-

zial verfügt, das weitergegebene Wissen auch zu verwerten. Dieses Potenzial lässt sich als die grundsätzlich mitzubringenden persönlichen Fähig- und Fertigkeiten für den jeweiligen Beruf definieren. Sollte dieses Potenzial nicht ausreichend vorhanden sein, ist anzunehmen, dass die AusbilderInnen ihren Auftrag nicht zur Zufriedenheit des Unternehmens ausführen können.

5 Die Rolle der AusbilderInnen

Darüber hinaus können auch traditionelle persönliche Einstellungen und Werte der AusbilderInnen dazu führen, dass die Lehrlinge nicht ihren Erwartungen entsprechen können. Ein Beispiel dafür ist der Vergleich von auszubildenden Jugendlichen mit Auszubildenden in der Vergangenheit. Kritisch ist anzumerken, wenn Lehrlinge daraus den Schluss ziehen, dass aufgrund dieses Vergleiches und dieser vermeintlichen Beurteilungskompetenz des Ausbilders beziehungsweise der Ausbilderin die Eignung für den jeweiligen ausgeübten Beruf nicht gegeben sei. Damit wird Raum für berufliche Fehlentscheidungen geschaffen. Eine zukünftige Berufswahl würde sich an Indikatoren orientieren, die mitunter wenig Bezug auf persönliche Interessen und Fähig- sowie Fertigkeiten nehmen und lediglich auf einer womöglich voreiligen Fehleinschätzung des Ausbilders bzw. der der Ausbilderin beruhen.

Anzunehmen ist, dass die Integrationschancen am Arbeitsmarkt und der Verbleib im Erwerbsleben auch davon abhängig sind, inwieweit der / die Jugendliche in der Lage ist, mit Kritik und Konflikten umzugehen. Maßgeblich ausschlaggebend ist die Entwicklung der Fähigkeit einer objektiven und realistischen Beurteilung von Sachverhalten. Die Ausprägung dieser Fähigkeit ermöglicht, dass Vor- und Nachteile einer Entscheidung abgewogen werden können. Darüber hinaus verfügt die Arbeitskraft dann über das Potenzial zu beurteilen, ob beispielsweise tatsächlich die Berufswahl verfehlt wurde bzw. inwieweit die Annahmen der AusbilderInnen tatsächlich Einfluss auf die Erwerbskarriere haben können und relevant sind. Die AusbilderInnen können durch ihre Vorbildwirkung die Jugendlichen sensibilisieren und sie in der Entwicklung dieser für das Berufsleben elementaren Eigenschaften fördern.

6 Zur Beurteilung des Faktors der Motivation

Bei der Beurteilung des Faktors der Motivation als Ursache für die Auflösung von Lehrverhältnissen ist davon auszugehen, dass die Leistungsmotivation und die Arbeitsmotivation mit der Verfehlung der Berufswahl und mit innerbetrieblichen Faktoren in Verbindung gebracht werden können. Die Motivation, Leistung zu erbringen, ist davon abhängig, inwieweit der Arbeitskraft die Möglichkeit eingeräumt wird, sich im Wettbewerb mit anderen zu messen, bzw. inwieweit sie lernt, mit Erfolgen und Misserfolgen umzugehen. Für eine nachhaltige Integration am Arbeitsmarkt ist es notwendig, dass die Arbeitskraft tatsächlich auch die Möglichkeit erhält, sich mit anderen zu vergleichen. Sie wird vermutlich daraus ableiten können, ob sie über die notwendigen Fähig- und Fertigkeiten für die Ausübung des Berufes verfügt, bzw. wird sie erkennen, wo ihre Stärken und Schwächen liegen. Das Bewusstsein über persönliche Stärken bzw. der

Umgang mit persönlichen Schwächen wird dazu beitragen, dass die Arbeitskraft ihren Wert am Arbeitsmarkt beurteilen und zu ihrem Vorteil in der Karriereentwicklung nutzen kann.

Hat der/ die Jugendliche keine Möglichkeit, sich mit anderen zu messen, so ist es naheliegend, dass er/ sie auf die Rückmeldungen ihrer AusbilderInnen über erzielte Ausbildungsfortschritte oder nicht erreichte Ausbildungsziele während der Lehrausbildung angewiesen ist. Die Qualität und Objektivität dieser Rückmeldungen wird vermutlich auch dazu beitragen, welche karrierebeeinflussenden Entscheidungen von der Arbeitskraft in der Zukunft getroffen werden. Darüber hinaus wird angenommen, dass die AusbilderInnen maßgeblich dazu beitragen, dass Jugendliche Ausbildungsfortschritte, sprich Erfolge, erkennen können und Misserfolge als Chance sehen und mitunter noch fokussierter und leistungsmotivierter sich den beruflichen Herausforderungen stellen. Die Ausprägung dieser elementaren Fähigkeit nimmt möglicherweise auch darauf Einfluss, wie Arbeitskräfte eine beispielsweise plötzlich und unerwartet eintretende Arbeitslosigkeit beurteilen und als neue Chance auf eine positive Karriereentwicklung sehen können. Kritischer ist der Einfluss der Arbeitsmotivation zu werten. Bei Jugendlichen wird die Motivation, einer Arbeit nachzugehen, oftmals davon geleitet, ein extrinsisch motiviertes Bedürfnis zu befriedigen. Es handelt sich zumeist und vor allem um die finanzielle Entlohnung für die erbrachte Arbeitsleistung. Orientiert sich beispielsweise die Berufswahl ausschließlich an diesem Motiv, ist davon auszugehen, dass einer treffenden Berufswahl nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde. Die Auswirkungen einer verfehlten Berufswahl wurden bereits geschildert. Darüber hinaus ist anzunehmen, dass Jugendliche versuchen, ihren Platz in der Gesellschaft zu finden. Bei dieser Positionierung nimmt das Geld eine zentrale Rolle ein. Erst wesentlich später gewinnen auch intrinsische Motive, wie beispielsweise ein freundschaftlicher Kontakt zu ArbeitskollegInnen, an Bedeutung. Diese tragen vermutlich wesentlich zur Zufriedenheit im Berufsleben bei. Fraglich ist, inwieweit die Wertigkeit von intrinsischen Motiven von der Arbeitskraft erkannt wird, zumal die extrinsischen Motive Einfluss auf die gesellschaftliche Positionierung haben können.

7 Beruflicher Unterforderung bzw. Überforderung als Ursachen für einen Lehrabbruch

Der Einfluss beruflicher Unterforderung bzw. Überforderung als Ursachen für einen Lehrabbruch können mit einer Verfehlung der Berufswahl, mit innerbetrieblichen Umständen und mit dem Einfluss von Motivation in Verbindung gebracht werden. Sowohl bei der Unterforderung als auch bei der Überforderung kann die Arbeitskraft den Rückschluss ziehen, dass ihre mitgebrachten Fähig- und Fertigkeiten nicht den tatsächlichen beruflichen Anforderungen entsprechen. Womöglich nimmt sie an, dass eine andere Berufswahl wesentlich mehr Herausforderungen mit sich bringt oder eine Entlastung mit sich gebracht hätte. Naheliegend ist daher das Risiko, dass die Jugendlichen ihr tatsächliches Potenzial nicht realistisch einschätzen (können). Auf dieses Risiko wurde bereits bei der Behandlung der Ursache einer verfehlten Berufswahl hingewiesen. Bei der beruflichen Unterforderung verkennen die Jugendlichen womöglich, dass sie noch in der Ausbildung sind und bestimmte Tätigkeiten und Arbeitsschritte perfektioniert

werden müssen. Sollte es zu einer Auflösung des Lehrverhältnisses kommen, ist davon auszugehen, dass der / die Jugendliche auch in anderen Berufen mit dieser zu bewältigenden Aufgabe konfrontiert wird. Sollte er / sie sich nicht darauf einlassen, besteht das Risiko, immer wieder arbeitslos zu werden. Der / Die AusbilderIn wird in der Regel sehr wohl über die Kompetenz verfügen, das Voranschreiten in der Ausbildung realistisch zu bewerten. Unterschiedliche Auffassungen zwischen den AusbilderInnen und den Jugendlichen können zu Konflikten führen. Darüber hinaus ist die Arbeitskraft möglicherweise nicht in der Lage, Ausbildungserfolge und Fortschritte in der persönlichen beruflichen Entwicklung zu erkennen. Dies nicht zu erkennen kann Einfluss auf die Motivation im Hinblick auf die Leistungserbringung haben.

Beim Einfluss der beruflichen Überforderung ist kritisch anzumerken, dass die Arbeitskraft über einen längeren Zeitraum versucht, Arbeitsleistung zu erbringen. Vermutlich leitet sie überwiegend der Antrieb, unbedingt im Arbeitsleben integriert zu bleiben. Fraglich ist, ob erkannt wird, ob eine Berufswahl treffend war oder nicht. Darüber hinaus bleibt unklar, inwieweit auch der / die AusbilderIn auf das Entstehen der Überforderung einwirkt. Ein solches Einwirken auf eine Überforderung kann etwa darin bestehen, dass bestimmte realitätsfremde Erwartungen der AusbilderInnen vom Lehrling nicht erfüllt werden können. Es kann jedoch auch sein, dass die Überforderung dazu führt, dass der / die AusbilderIn der Ansicht ist, den ihm / ihr übertragenen Auftrag – die Ausbildung des Lehrlings – trotz seines / ihres Bemühens nicht zur Zufriedenheit des Unternehmens ausführen zu können. Beide Konstellationen führen vermutlich früher oder später zu Konflikten. Darüber hinaus ist zu hinterfragen, inwieweit die Arbeitskraft von extrinsischen Motiven zur Erbringung von Arbeitsleistung geleitet wird. Mitunter geht sie lediglich einer Erwerbstätigkeit nach, um durch die finanzielle Entlohnung ihren Platz in der Gesellschaft zu finden. Bei der beruflichen Überforderung ist anzumerken, dass der Einfluss auf die Integrationschancen am Arbeitsmarkt bzw. auf den Verbleib im Erwerbsleben davon abhängig ist, inwieweit erkannt wird, ob der / die Jugendliche tatsächlich in der Arbeit überfordert ist. Umso schneller eine Überforderung erkannt wird, desto eher können Schritte gesetzt werden, die den persönlichen und beruflichen Anforderungen und Erwartungen der Arbeitskraft entsprechen.

8 Fazit

Der Autor ist davon überzeugt, dass diese wissenschaftliche Arbeit und vor allem das Aufzeigen unterschiedlichster Verkettungen der beforschten Ursachen Impulse dazu liefern können, bestimmte Faktoren für den Abbruch einer Lehrausbildung in den Mittelpunkt von weiteren wissenschaftlichen Forschungsarbeiten zu stellen. Darüber hinaus ist er der Ansicht, einen Beitrag dazu geleistet zu haben, das Ausbildungsabbruchverhalten junger Menschen, die noch am Anfang ihres Berufslebens stehen und Unterstützung in der Karriereplanung benötigen, systematisch zu hinterfragen und besser zu verstehen.

Karin Steiner, Monira Kerler

Trends und Bedarfe in der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung

Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich

1 Hintergrund und Methode der Studie

Die vorliegende Studie¹ im Auftrag des AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI), die vom sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif realisiert und im ersten Quartal 2017 abgeschlossen wurde, hatte die Zielsetzung, aktuelle und mittelfristige Bedarfe und Trends in der Bildungs- und Berufsberatung zu eruieren. Einerseits war es ein Anliegen, vertiefte Kenntnisse darüber zu erlangen, welche Herausforderungen, Lösungsansätze und Bedarfe hinsichtlich Informationen, Zielgruppen, Kommunikation, Kooperation etc. in der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich vorliegen. Andererseits ging es darum, die konkrete Nutzung einschlägiger AMS-Materialien bzw. AMS-Informationsangebote sowie deren Nützlichkeit zu erheben. Auf dieser Grundlage sollte bestimmt werden, in welchen Bereichen und mit welchen Mitteln die Bildungs- und Berufsberatung zur Bewältigung ihrer (künftigen) Aufgaben und Herausforderungen Unterstützung benötigt und wie das AMS und im Speziellen die Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation dazu beitragen können.

Methodisch wurden quantitative und qualitative Ansätze zur Datenerhebung herangezogen. Zuerst wurden acht leitfadengestützten Interviews mit ExpertInnen realisiert. Im Anschluss daran wurde im Spätherbst 2016 via AMS-Forschungsnetzwerk ein österreichweiter Online-Survey durchgeführt. Der Rücklauf der (nicht-repräsentativen) Zufallsstichprobe im Online-Survey lag bei $n = 1.118$. Die Antworten der RespondentInnen wurden entlang ihrer im Survey erfassten Tätigkeitsgebiete² differenziert ausgewertet. Zudem wurde eine Literaturanalyse zum Thema vorgenommen.

1 Steiner, Karin / Kerler, Monira (2017): AMS report 123/124: Trends und Bedarfe in der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

2 Tätigkeitsgebiete: »Ausschließlich oder überwiegend: (Beratungs-)Arbeit direkt mit KundInnen / KlientInnen«; »Ausschließlich oder überwiegend: Management bzw. organisatorische Aufgaben, Forschung und Entwicklung, Unterricht«; »In beiden Tätigkeitsgebieten in etwa gleichermaßen aktiv«; »Keines der oben genannten Tätigkeitsgebiete«.

2 Zentrale Ergebnisse

Die Ergebnisse auf Basis der Erhebungen wie auch der Literaturanalyse waren insgesamt sehr aufschlussreich. Die große Rücklaufzahl im Online-Survey sowie die Interviews mit ExpertInnen aus unterschiedlichen Bereichen der Bildungs- und Berufsberatung ermöglichen einen guten Einblick in die aktuellen Themen und Rahmenbedingungen. Sie zeigen ein insgesamt konsistentes Bild der gegenwärtigen Bildungs- und Berufsberatung und in Bezug auf die Einschätzung künftiger Entwicklungen in Österreich. Darüber hinaus stehen die festgestellten Trends in Kongruenz mit den Zielen der Lifelong-Guidance-Strategie für Österreich:

- Fokus auf Prozessorientierung und Begleitung;
- Professionalisierung von BeraterInnen und TrainerInnen;
- Qualitätssicherung und Evaluation von Angeboten, Prozessen und Strukturen und
- die Verbreiterung des Zuganges und Angebote für neue Zielgruppen.

Zu den wichtigsten Ergebnissen zählt, dass der Bedarf an Bildungs- und Berufsberatung für keine der abgefragten Zielgruppen als abnehmend eingeschätzt wird. Dagegen wird für eine Reihe von Zielgruppen der Bedarf als zunehmend prognostiziert. Insbesondere für die Zielgruppe der MigrantInnen wird ein stark wachsender Bedarf an Bildungs- und Berufsberatung erwartet. Hierbei wird häufig speziell auf FluchtmigrantInnen und AsylwerberInnen Bezug genommen. Diese Bedarfserwartung sollte einerseits vor dem Hintergrund des von einigen Befragten kritisierten Mangels an verfügbaren Deutschkursen, andererseits vor dem Hintergrund der Herausforderung, vor die sich BeraterInnen durch fehlende Deutschkenntnisse seitens KlientInnen in der Beratungssituation gestellt sehen, zur Kenntnis genommen werden. Weitere Zielgruppen mit erwartet steigendem Bedarf sind junge Erwachsene im Alter zwischen 19 und 30, deren Arbeitsmarktintegration verzögert oder vom Scheitern bedroht ist, sowie ältere Arbeitsuchende und Jugendliche mit sozialpädagogischem Interventionsbedarf. Betrachtet man die Antworten im Hinblick auf die Aspekte »Herausforderungen«, »Bedarf von Zielgruppen« und »Bedarf an Unterstützungsangeboten«, so kristallisiert sich zudem die Gruppe der Personen mit psychischen Problemen / Belastungen oder Krankheiten als eine weitere zunehmend wichtige Zielgruppe heraus, für die die Bildungs- und Berufsberatung gerüstet sein muss.

Hinsichtlich des Zuganges zu den Zielgruppen zeigte sich, dass es von großer Bedeutung ist, die Bedürfnisse der unterschiedlichen Zielgruppen zu kennen und sowohl den Zugang als auch gegebenenfalls das Beratungsformat auf diese zuzuschneiden. Bei der Bewerbung von Bildungs- und Berufsberatung und anderen unterstützenden Angeboten sollten das AMS bzw. dessen BerufsInfoZentren (BIZ) stärker neue Kanäle, wie z.B. Soziale Medien, ausprobieren. Hinsichtlich der Zielgruppen »Bildungsferne«, »MigrantInnen« oder »Personen mit Beeinträchtigungen / Behinderungen« wird betont, dass eine aufsuchende Beratung und die Zusammenarbeit mit Einrichtungen, die nah an den genannten Gruppen »dran sind«, sehr viel erfolgsversprechender sind als Wege, bei denen mehrere Hürden auf Seiten der (potenziellen) Ratsuchenden genommen werden müssen. Als relevant werden Streetwork-Ansätze,

aber auch Gruppensettings zur Information in einer vertrauten Umgebung genannt. Die persönliche Einzelberatung ist dabei nach wie vor die wichtigste Form der Beratung. So genannte »Gruppenberatungen« werden ebenfalls häufig genannt, wobei hier der Schwerpunkt klar auf Informationsweitergabe liegt. Daneben haben Formate wie Online-, Chat- oder Telefonberatung an Bedeutung hinzugewonnen.

In der Arbeit der Bildungs- und BerufsberaterInnen ist eine umfassende und aktuelle Kenntnis nicht nur von Berufsbildern und Entwicklungen am Arbeitsmarkt essenziell, sondern auch das Wissen über mögliche (AMS-)geförderte Kurse, Aus- und Weiterbildungen, ein Netzwerk an Kooperationspartnern und Austausch mit relevanten Stellen und Organisationen sind eine unverzichtbare Grundlage für eine gute Beratung der KlientInnen. Hier stellt das AMS eine wichtige Schnittstelle und Informationsdrehscheibe dar – eine Rolle, die von den im Rahmen der Studie befragten Personen klar eingefordert wird. Aus Sicht der Befragten ist und bleibt die Kernkompetenz des AMS die Vermittlung von Arbeit, Kursen oder Maßnahmen. Die »Diagnostik« bzw. die Passung zwischen Kunde/Kundin und beruflichen Möglichkeiten wird eher außerhalb des AMS gesehen (Kompetenz und Zeitressourcen für Beratung). Daher ist der Wunsch nach einer klareren Aufteilung der Zuständigkeit – verbunden mit der Forderung nach einer besseren Informiertheit der AMS-BeraterInnen über externe Angebote – nachvollziehbar.

In Zusammenhang mit einer stärkeren und klareren Definition der Aufgaben steht der Bedarf nach einer besseren Kommunikation und nach stärkerem Austausch zwischen zuständigen AMS-MitarbeiterInnen und Bildungs- und BerufsberaterInnen. Eine gute Vernetzung mit anderen Institutionen, Vereinen und Beratungseinrichtungen ist für die Befragten unerlässlich und eine wesentliche stützende Säule bei der Bewältigung der Aufgaben. In Bezug auf das AMS wird insbesondere durch Befragte, die direkt mit Beratungsarbeit beschäftigt sind, mehr Austausch mit den Regionalen Geschäftsstellen (RGS) des AMS gewünscht. Die Verbesserung der Kommunikation und die Etablierung einer Zusammenarbeit stehen dabei im Vordergrund. Hierbei geht es insbesondere darum, möglichst komplementär miteinander zu agieren. Konkret sollte sich dies in der Kommunikation über den Hintergrund von KundInnen und einen fachlichen Austausch über Möglichkeiten bzw. empfehlenswerte (Berufs- und Bildungs-)Wege widerspiegeln. Darüber hinaus ist für die BeraterInnen die Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen des AMS ein sehr wichtiger Punkt, den es aus ihrer Sicht zu verbessern gilt.

In der Studie wurde ausführlich auf die Info-Ressourcen und Info-Tools des AMS eingegangen, die sowohl in Printform als auch als webbasierte Angebote zur Verfügung stehen. Die Häufigkeit der Nutzung dieser Materialien und Quellen variiert je nach RespondentInnengruppe, erfolgt also entlang der jeweiligen Tätigkeitsgebiete der Befragten. Im Wesentlichen lässt sich eine recht große Zufriedenheit mit dem bestehenden Angebot in Bezug auf seine Nützlichkeit feststellen. Dies geht auch durch Lob in den offenen Fragestellungen und in den ExpterInneninterviews hervor. Verbesserungsvorschläge betreffen z.B. eine bessere Übersichtlichkeit, die Auffindbarkeit und Verfeinerung von Sucheinstellungen, die regelmäßige Aktualisierung etc.

von Online-Info-Angeboten bzw. Online-Materialien. Des Weiteren werden zusätzliche Tools und Angebote, mit denen das AMS die Arbeit der Bildungs- und BerufsberaterInnen in Österreich unterstützen könnte, vorgeschlagen. Dazu gehört beispielsweise der Vorschlag, einen Newsletter einzurichten, der über neue Projekte/Projektschienen, Förderschwerpunkte u.ä. berichtet, oder der Wunsch nach dem verstärkten, strategisch-inhaltlich geplanten Einsatz von Info-Veranstaltungen, auf denen das AMS seine österreichweit vorhandene Infrastruktur dazu nutzt, um regelmäßig und gezielt über Veränderungen oder neue Berufsbilder sowie Trends am Arbeitsmarkt zu informieren.³ Zu den wichtigsten Bedarfen an Unterstützung gehört weiters ein Mehr an Übersichtlichkeit und Transparenz in Bezug auf das Kurs- bzw. Maßnahmenangebot sowie in Bezug auf Förderungen und die dazugehörigen Kriterien.

Förderlich oder hemmend wirken sich auf die Bildungs- und Berufsberatung auch Rahmenbedingungen aus, in denen sie sich in Österreich bewegt. Die Ergebnisse der Befragungen im Rahmen dieser Studie zeigen, dass einer der wichtigsten Punkte die Arbeitsverhältnisse der Bildungs- und BerufsberaterInnen (und TrainerInnen) sind. Kritisiert werden teilweise eine zu geringe Entlohnung – gemessen am Arbeitsaufwand und den Anforderungen an das Personal –, der Einsatz befristeter Arbeitsverträge sowie die Projektvergabe selbst. Verbesserungen würden aus Sicht der Befragten letztendlich auch Qualität und Outcome für KlientInnen bzw. AMS-KundInnen positiv beeinflussen.

Hinsichtlich der Qualität in der Bildungs- und Berufsberatung zeigte sich in den Interviews, dass eine ausreichende Qualifizierung an allen beratenden Einrichtungen notwendig ist, um dort als BeraterIn tätig zu sein. Der Trend zur Professionalisierung setzt sich weiter fort und findet eine klare Zustimmung bei den interviewten ExpertInnen. Als in Zukunft an Bedeutung noch zunehmende Ausbildungen bzw. Ausbildungsinhalte werden das Case Management und das Coaching genannt. Deutlich wird, dass aus Sicht der ExpertInnen die Qualitätssicherung auf der individuellen Ebene im Vordergrund steht. Das Wissen über die Wirkung von und die Zufriedenheit mit der Beratung wird als hilfreich für die eigene Praxis empfunden, auch wenn diesbezügliche Erhebungen (vor allem, wenn es um mittel- und längerfristige Wirkungszeiträume geht) nur selten oder punktuell stattfinden, so der Tenor der ExpertInneninterviews. Mehr Aktivitäten in diese Richtung könnten dazu beitragen, die Qualität und den Erfolg der Beratungseinrichtungen evidenzbasiert zu beurteilen, die Bedürfnisse von unterschiedlichen Zielgruppen generell besser zu verstehen und Beratungsangebote und Beratungsprozesse noch gezielter darauf auszurichten.

Es lässt sich das Fazit ziehen, dass Bildungs- und Berufsberatung in Österreich auf einem relativ soliden Fundament steht und die Umsetzung der Lifelong-Guidance-Strategie im

³ Ein Beispiel hierfür sind die AMS-Forschungsgespräche zum arbeitsmarkt- und berufskundlichen New-Skills-Thema (www.ams.at/newskills), an denen auch ExpertInnen aus der Bildungs- und Berufsberatung bzw. von arbeitsmarktpolitischen Schulungsträgern teilnehmen. Einschränkend muss angemerkt werden, dass aufgrund des zeitlichen Formates (Halbtagesveranstaltung tagsüber, in etwa zweimal jährlich) damit nur ein Bruchteil der Interessierten aus der Bildungs- und Berufsberatung erreicht werden kann.

gewünschten Sinne voranschreitet. Vom AMS bereitgestellte Ressourcen (wie auch andere Ressourcen) werden sehr dankbar angenommen und stellen ein notwendiges Handwerkszeug für BeraterInnen dar. Um gegenwärtigen und künftigen Aufgaben sowie erwarteten Herausforderungen besser begegnen zu können, sind die Weiterentwicklung bzw. die Anpassung bestehender Angebote und Ressourcen allerdings unabdinglich. Die Kommunikation und Zusammenarbeit in Netzwerken und mit dem AMS (insbesondere RGS, BIZ) sowie eine klare Kompetenz- und Zuständigkeitsbestimmung und effiziente Zuständigkeitsaufteilung sind zudem wichtige Faktoren, deren Realisierung die Qualität und die Effektivität von Bildungs- und Berufsberatung beeinflusst. Hier wird durchaus Verbesserungspotenzial gesehen. Empfehlungen, wie konkret daran gearbeitet werden kann, die Bildungs- und Berufsberatung in Österreich dabei noch besser zu unterstützen, werden im Rahmen dieser Studie diskutiert.



Carina Altreiter

Zur Wirkung der sozialen Klassenherkunft am Beispiel junger IndustriearbeiterInnen in Österreich

Die Soziologin Carina Altreiter in ihrer preisgekrönte Dissertation über die Wiederkehr einer »klassischen« analytischen Kategorie in der Arbeitssoziologie

Die soziale Klassenherkunft von Individuen gilt spätestens seit Ulrich Beck und der Durchsetzung der Individualisierungsthese (1994) vielen als obsolet. In jüngster Zeit wird diesem totgesagten Begriff wieder verstärkt Aufmerksamkeit gewidmet. Insbesondere die vom französischen Soziologen Pierre Bourdieu inspirierte Forschung hat dem Begriff der sozialen Klasse im Sinne einer analytischen Kategorie wieder zu neuem Aufwind verholfen. Eine aktuelle Studie über junge IndustriearbeiterInnen in Österreich zeigt, wie ihre Klassenherkunft den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt prägt, wie sie die Auseinandersetzungen mit konkreten Arbeitsbedingungen formt und im Lebensverlauf zu einer Verfestigung von Klassenpositionen beiträgt. Auf der Grundlage von Fallgeschichten wird deutlich, wie sich – durchaus spannungsgeladen – die Aufrechterhaltung sozialer Ordnung auf individueller Ebene vollzieht.

Im vorliegenden AMS info fasst die Autorin die zentralen Überlegungen ihrer Studie zusammen, die als Dissertation¹ an der Universität Wien angenommen und 2017 mit dem Theodor-Körner-Preis² ausgezeichnet wurde.

1 Einleitung

In den vergangenen Jahrzehnten sind Fragen sozialer Klassenherkunft zusehends aus der Öffentlichkeit verschwunden. Gesellschaftliche Veränderungen haben das Erscheinungsbild sozialer Ungleichheit verändert und einer meritokratischen Logik zum Durchbruch

1 Carina Altreiter (2017): »Subjekt und Klasse. Zur Dialektik von Position und Disposition junger IndustriearbeiterInnen«. Dissertation an der Universität Wien, Institut für Soziologie (Univ. Prof. Dr. Jörg Flecker). Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

2 Nähere Infos zum Theodor-Körner-Fonds und zum Theodor-Körner-Preis unter www.theodorkoernerfonds.at.

verholfen, welche die Verteilung von Ressourcen und den Zugang zu Positionen als Ausdruck individueller Anstrengungen begreift. Aber auch in der Soziologie hat ein Paradigmenwechsel stattgefunden, der das selbstverantwortliche Individuum ins Zentrum der Forschungen rückt. Vor diesem Hintergrund lässt sich in der Arbeitssoziologie, für die der Klassenbegriff lange Zeit zum grundlegenden Begriffsinventar zählte, ein Bedeutungsverlust sozialer Herkunft feststellen. Dieser kann auch mit dem zahlenmäßigen Rückgang der sichtbarsten Verkörperung des Klassenbegriffes in Verbindung gebracht werden: den Arbeitern und Arbeiterinnen. Diese Gruppe hat deutlich an gesellschaftlicher Sichtbarkeit verloren, obwohl auch heute noch ein wesentlicher Teil der Beschäftigten als Arbeiter bzw. Arbeiterin tätig ist.³

Diese Leerstellen greift die aktuelle Studie der Autorin über junge IndustriearbeiterInnen in Österreich auf und geht der Frage nach, wie sich ihre Klassenherkunft in der Gestaltung von Arbeits- und Lebensverhältnisse ausdrückt: a) an der Schnittstelle »Schule – Arbeitswelt«, b) im Kontext ihres Arbeitsplatzes und c) im Hinblick auf die Verfestigung der beruflichen Positionen. Über welche Wege gelangen Arbeitssubjekte an einen konkreten Arbeitsplatz? Welche Ressourcen und Ansprüche bringen sie mit, und wie können sie diese am Arbeitsplatz realisieren? Wie gehen sie damit um, wenn Erwartungen und Bedingungen nicht zusammenpassen?

Ziel der Arbeit ist, es auf der Grundlage von Fallgeschichten die Wirkung der sozialen Klasse auf individueller Ebene freizulegen. Intraindividuelle Variationen des Phänomens werden dadurch ebenso deutlich wie übergreifende Strukturen sozialer Reproduktion.⁴ Die Arbeit schließt nicht nur eine Lücke in der aktuellen österreichischen Arbeitsforschung, indem sie Einblicke in die Arbeits- und Lebenszusammenhänge junger ArbeiterInnen gibt, sondern sie versteht sich auch als konzeptioneller Vorschlag, wie mit Bezug zu Bourdieu der Begriff der sozialen Klasse wieder für arbeitssoziologische Analysen fruchtbar gemacht werden kann.

2 Methode und Sample

Die Studie basiert auf zwanzig problemzentrierten Interviews,⁵ die zwischen 2014 und 2016 mit Industriearbeitern und Industriearbeiterinnen in Österreich geführt wurden. Die Befragten waren zum Zeitpunkt des Interviews zwischen 20 und 34 Jahren alt und in sechs unterschiedlichen Branchen (chemische- und metallverarbeitende Industrie, Automobilindustrie, Maschinenbau, Textilindustrie, Papierindustrie) beschäftigt. Alle Befragten verfügen über eine abgeschlossene Lehre. Elf Personen sind momentan als Facharbeiter bzw. Facharbeiterin beschäftigt,

3 Vgl. Beaud/Pialoux 2004, Groh-Samberg 2014. ArbeiterInnen bilden in Österreich 26,3 Prozent der Erwerbstätigen bzw. 30,2 Prozent der unselbstständig Beschäftigten (Statistik Austria, Mikrozensus 2016).

4 Vgl. Bertaux/Thompson 2009.

5 Zur Methode der problemzentrierten Interviews vgl. z.B. Witzel 1989.

neun Personen verrichten an- bzw. ungelernte Tätigkeiten, und eine Person befand sich zum Zeitpunkt des Interviews in einer firmeninternen Umschulung.

3 Zentrale Erkenntnisse

In Anlehnung an Bourdieu geht die Arbeit davon aus, dass sich Klassenherkunft im Leben von Subjekten in einem Wechselspiel von sozialer Position und individuellen Dispositionen entfaltet.⁶ Individuen entwickeln Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsweisen, die an die Bedingungen, Chancen und Ressourcen angepasst sind, die mit dem sozialen Ort ihres Aufwachsens verbunden sind. Daraus entfaltet sich ein klassenspezifischer Möglichkeitsraum, der bestimmte Verläufe wahrscheinlicher werden lässt als andere und Subjekte gleichzeitig an berufliche Positionen führt, die ihren Dispositionen entsprechen.

3.1 Lehre, was sonst?

Dieses Wechselspiel diskutiert die Studie zunächst am Übergang zwischen Schule und Arbeitswelt. In der Bildungsforschung sind die Benachteiligung von Kindern aus bildungsfernen Haushalten und die damit verbundenen Ausschlussmechanismen gut dokumentiert.⁷ Weniger Beachtung wird hingegen jenen Mechanismen geschenkt, die eine rasche Einmündung in die Lehre für Kinder aus ArbeiterInnenfamilien attraktiv werden lassen. Die Geschichten machen deutlich, dass zum einen im Laufe der Sozialisation erworbene Präferenzen für körperliche, manuelle Tätigkeiten relevant sind, die oft mit einer Ablehnung geistiger, sitzender Tätigkeiten einhergehen. Darüber hinaus setzen eine hohe Bedeutung von Erwerbsarbeit im Herkunftsmilieu und damit verbundene Anerkennungsmechanismen Möglichkeiten des Denkens fest, die bestimmte Entscheidungen nahelegen und andere ausschließen.

3.2 Eine Arbeit, die passt

Oft wird in der arbeitssoziologischen Forschung einseitig der Fokus darauf gelegt, wie sich Subjekte an Arbeitssituationen anpassen. Die Studie zeigt die Bedeutung der in der Herkunftsklasse erworbenen Ansprüche, Erwartungen und Fähigkeiten, wenn es darum geht, an einem Arbeitsplatz andocken und die Tätigkeit als befriedigend erleben zu können. Auch hier spielt bei einem überwiegenden Teil der Fälle ein körperorientierter Bezug zur Arbeit eine wesentliche Rolle, um mit den nach wie vor überwiegend manuell ausgerichteten Tätigkeiten in der Industrie eine Passung herstellen zu können. Diese ist in Abhängigkeit von der Sozialisation, beruflichen Erfahrungen und geschlechtlichen Zuschreibungen unterschiedlich ausgestaltet.

⁶ Vgl. Bourdieu 1987.

⁷ U.a. Bacher 2008.

Im Gegensatz dazu kann jedoch das Fehlen dieses Bezuges als Dissonanz erlebt werden, die sich u.a. als Unzufriedenheit und Frustrationen bemerkbar macht.

3.3 Gekommen, um zu bleiben

Das fragile Verhältnis der Passung zwischen subjektiven Ansprüchen und Arbeitsbedingungen befördert Auseinandersetzungen, die ihren Schatten in die Zukunft werfen, wird hier doch die Frage nach der Einfügung – und damit Verfestigung – oder Transformation der gegenwärtigen Arbeitssituation verhandelt. Es lassen sich diesbezüglich unterschiedliche Umgangsstrategien feststellen, nämlich einerseits, in dem man sich in der Situation einrichtet und entweder aus der »Not eine Tugend« macht oder unbefriedigte Ansprüche in anderen Lebensbereichen (Musik, Gewerkschaft) zu erfüllen sucht. Andererseits zeigen sich in einigen Fällen Bestrebungen über Weiterbildung eine Veränderungen der Arbeitssituation herbeizuführen, sei es durch beruflichen Aufstieg oder Umstieg.

4 Fazit

Die Klassenherkunft stellt auch heute noch einen wesentlichen Strukturierungsmechanismus im Leben von Gesellschaftsmitgliedern dar. Die Erscheinungs- und Wahrnehmungsformen dieser Strukturierung haben sich vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Veränderungen jedoch sichtlich gewandelt. Klasse wirkt heute, so könnte man sagen, subtiler, bleibt in ihrer Wirkmächtigkeit für die Gestaltung von Chancen, Arbeits- und Lebensbedingungen aber nicht weniger bedeutsam.

5 Literatur

- Altreiter, Carina (2017): »Subjekt und Klasse. Zur Dialektik von Position und Disposition junger IndustriearbeiterInnen«. Dissertation an der Universität Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Bacher, Johann (2008): Bildungsungleichheiten in Österreich – Basisdaten und Erklärungsansätze. Erziehung und Unterricht 158, Seite 529–542.
- Beaud, Stéphane/Pialoux, Michel (2004): Die verlorene Zukunft der Arbeiter. Die Peugeot-Werke von Sochaux-Montbéliard. édition discours. Band. 33. UVK Verlag, Konstanz.
- Beck, Ulrich (1994): Jenseits von Stand und Klasse? In Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften. Hg.: Ulrich Beck und Elisabeth Beck-Gernsheim. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main. Seite 43–60.
- Bertaux, Daniel/Thompson, Paul (2009): Pathways to Social Class. A Qualitative Approach to Social Mobility. Transaction Publishers. New Brunswick/London.
- Bourdieu, Pierre. 1987. Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.

- Groh-Samberg, Olaf (2014): Arbeitermilieus in der Ära der Deindustrialisierung. Alte Benachteiligungen, gebrochene Flugbahnen, neue Ausgrenzungen. In: Helmut Bremer und Andrea Lange-Vester (Hg.): Soziale Milieus und Wandel der Sozialstruktur. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden. Seite 241–265.
- Witzel, Andreas (1989): Das problemzentrierte Interview. In: Gerd Jüttemann (Hg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Roland Asanger Verlag. Heidelberg. Seite 227–255.



Karin Steiner, Monira Kerler

Bedarfe und Trends in der Bildungs- und Berufsberatung

Was sagt die Wissenschaft?

1 Entwicklung der Funktion von Bildungs- und Berufsberatung¹

Innerhalb der Landschaft der Angebote von Bildungs- und Berufsberatung in Österreich findet eine zunehmende Professionalisierung statt. Die Anforderungen an Bildungs- und Berufsberatung haben sich durch die zunehmende »Flexibilisierung der Arbeitsmärkte« und durch »häufige Umbrüche in beruflichen Tätigkeitsbereichen« stark gewandelt.² Diese Entwicklungen haben zu der heute vorherrschenden »Vielfältigkeit und Individualisierung von Erwerbsbiografien« maßgeblich beigetragen.³ Die Anliegen der Ratsuchenden in der Bildungs- und Berufsberatung werden zunehmend »komplexer, häufig auch existenzieller«, über die ausschließliche Beratung zum Thema der Berufswahl hinaus müssen also vermehrt Lebensumstände und Rahmenbedingungen in der Bildungs- und Berufsberatung Berücksichtigung finden.⁴

Nach Schröder / Schlögl soll Bildungs- und Berufsberatung Menschen dabei helfen, »(...) sich über ihre Zielvorstellungen, Interessen, Qualifikationen und Fähigkeiten klar zu werden, den Arbeitsmarkt und das Bildungssystem zu verstehen und diese Kenntnisse auf das zu beziehen, was sie über sich selbst wissen«.⁵

Das Berufsfeld der Bildungs- und Berufsberatung hat sich dabei seit seiner Entstehung in unterschiedliche Anwendungsbereiche für spezielle Zielgruppen diversifiziert. Es bestehen unterschiedliche, spezialisierte Angebote der Bildungs- und Berufsberatung nebeneinander, die für verschiedene Zeitpunkte in der Bildungs- und Berufslaufbahn ausgelegt sind. So findet etwa Bildungs- und Berufsberatung in Schulen in formalisierter und institutionalisierter Form zur Wahl der passenden Schulform oder zur Wahl eines Studiums statt, und es beste-

1 Der vorliegende Text entstand im Rahmen der Studie »Trends und Bedarfe in der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung«, das im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif umgesetzt wurde. Die Studie kann unter dem gleichnamigen Titel als AMS report 123/124 unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library« downgeloadet werden.

2 Vgl. Schröder / Schlögl 2014, Seite 14.

3 Vgl. ebenda.

4 Vgl. Hammerer / Kanelutti / Melter 2011, Seite 14.

5 Schröder / Schlögl 2014, Seite 17.

hen Beratungsangebote für Menschen, die ihre Arbeit verloren haben, für Menschen, die nach längeren Pausen wieder in den Beruf einsteigen wollen, oder auch für Menschen, die einen Beruf ausüben, sich jedoch beruflich neu orientieren wollen.⁶ Darüber hinaus wurden auch Beratungsangebote für Zielgruppen mit speziellen Bedürfnissen entwickelt, so etwa im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung für Menschen mit Beeinträchtigungen bzw. Behinderungen.

Eine zentrale Herausforderung für die verschiedenen Anbieter von Bildungs- und Berufsberatung besteht darin, die jeweiligen Zielgruppen mit ihrem Beratungsangebot zu erreichen und den (potenziellen) Ratsuchenden eine geeignete Beratung bieten zu können. Damit soll auch dem präventiven Ansatz der Bildungs- und Berufsberatung Rechnung getragen werden, der in der Gegenwart immer wichtiger geworden ist. Nur eine gute Kenntnis des bestehenden Beratungsangebotes sowie das aktive Herantragen dieses Angebotes an unterrepräsentierte und/ oder benachteiligte Gruppen können dazu beitragen, »(...) bestehende Segregation und Benachteiligungen, die schon im Schulsystem wirksam werden und sich am Arbeitsmarkt fortsetzen« im Sinne von »Gleichstellung und Inklusion« durch gezielte Beratungsleistungen abzuschwächen.⁷ Dieser Aspekt von mehr sozialer Gerechtigkeit, die als übergeordnetes Ziel auch durch eine wesentlich breiter angelegte und bedarfsorientierte Bildungs- und Berufsberatung verfolgt werden soll, wird ebenfalls vermehrt in der Diskussion aufgegriffen.⁸

Die klassische Funktion der Bildungs- und Berufsberatung bestand ursprünglich darin, den Ratsuchenden »Information über Bildungswege, Berufe und Arbeitsplatzmöglichkeiten« bereitzustellen, oft unter Berücksichtigung einer einmaligen »Eignungsdiagnostik«.⁹ Diese Praxis wird den heutigen Anforderungen an die Einbeziehung der individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse der Ratsuchenden immer weniger gerecht. Um auf die aktuellen Herausforderungen einzugehen, müssen die Beratungsinstitutionen in immer mehr Fällen eine über die klassische, einmalige Berufsinformationsberatung hinausgehende, »umfassende, mehrmals stattfindende« Beratung anbieten.¹⁰ Die Bereitstellung von Informationen über Berufe und Arbeitsplatzmöglichkeiten entspricht dem Modell einer angebotsseitigen Berufsberatung. Die stärkere Berücksichtigung der Nachfrageseite drückt sich darin aus, dass zunehmend die »Bedürfnisse und Erfordernisse von Beratenen« in der Beratung berücksichtigt werden.¹¹

In ihren Anfängen war die Bildungs- und Berufsberatung noch eng mit der Entwicklung der psychologisch-psychozialen Beratung verbunden, und auch in der weiteren Entwicklung dieser spezialisierten Beratungsleistung für Bildungs- und Berufsanliegen wurde immer wieder auf die Notwendigkeit verwiesen, »(...) den Beratungsblick auf die ganze Person mit

6 Vgl. Schröder / Schlögl 2014.

7 Vgl. ebenda, Seite 21.

8 Vgl. Müller 2013; Sickendiek 2014; Hotter 2014.

9 Vgl. Hammerer / Kanelutti / Melter 2011, Seite 14.

10 Vgl. ebenda.

11 Vgl. Schröder / Schlögl 2014, Seite 19.

großer Bedeutung von Arbeit und Beruf im menschlichen Leben« zu richten.¹² In weiterer Folge haben sich die Bereiche der psychosozialen Beratung und der Bildungs- und Berufsberatung verstärkt auseinanderentwickelt. Nestmann beschreibt mit dem Begriff »Counseling« jene Dimension der psychosozialen Beratung, die sich vor allem seit den 1980er-Jahren immer mehr auf Themen der psychischen Gesundheit fokussiert(e) und immer weniger mit Fragestellungen rund um Bildung und Beruf beschäftigt(e). Dem gegenüber stellt er den Begriff »Guidance«, der die Angebote der Bildungs- und Berufsberatung beschreibt, wobei es nach Nestmanns Beobachtung vermehrt dazu gekommen ist, dass die Praxis des Beratens dabei »hinter Testen, Informieren und Empfehlen« zurücktrat. Da die persönlichen Sphären von Gesundheit, Familie und Alltag aber stark mit Bildung und Beruf verknüpft seien und sich aufgrund dieser Verwobenheit und gegenseitigen Abhängigkeit nicht voneinander trennen ließen, müssen nach Nestmanns Sicht sowohl die psychosoziale Beratung vermehrt Aspekte der Berufswelt berücksichtigen als auch die Bildungs- und Berufsberatung auf Aspekte der persönlichen Lebenswelt eingehen.

2 Bedeutsame Entwicklungswege und Zukunftskurs

Im Zuge der Weiterentwicklung der Bildungs- und Berufsberatung aufgrund sich verändernder Anforderungen durch den Wandel der Arbeitswelt sowie aufgrund der neuen politischen Zielsetzungen auf nationaler und europäischer Ebene kristallisieren sich mehrere, miteinander verknüpfte Trends in der Bildungs- und Berufsberatung heraus. Diese Trends betreffen nicht nur die unmittelbare Praxis der Beratung, sondern auch die Definition des Berufes selbst ebenso wie die empirische Betrachtung bzw. methodische Analyse der Wirkungen von Beratung.

Insofern kann man von recht umfassenden, längerfristigen Entwicklungen sprechen, welche die Funktion, Stellung und Bewertungskriterien von Bildungs- und Berufsberatung beeinflussen.

2.1 Lifelong Guidance und Career Management Skills

Götz verortet Lifelong Guidance als wichtigen Teil des Lifelong-Learning-Paradigmas und identifiziert einerseits die Ausweitung auf alle Lernenden in allen Lebensphasen, andererseits den Shift zur Vermittlung von Career Management Skills und Empowerment anstelle von Information und Ratschlag als ihre vorrangigen Merkmale. Damit wird die weiter oben bereits angesprochene Stärkung der Orientierungs- und Entscheidungsfähigkeit des Individuums in den Mittelpunkt gestellt.¹³ Die generelle Betonung der Eigenverantwortung in der Lifelong Guidance sehen Löffler/Litschel auch in direktem Zusammenhang mit der Veränderung der

¹² Vgl. Nestmann 2011, Seite 59 ff.

¹³ Vgl. Götz 2014.

sozialen Sicherungssysteme und den darin dominierenden Konzepten von Eigenverantwortung, Workfare und Employability.¹⁴

»Lifelong Guidance«, übersetzt mit »Lebensbegleitender Beratung«, umfasst nach Schiersmann die Beratung von Jugendlichen mit einem Schwerpunkt auf Berufswahl, berufliche Entwicklung wie auch Berufswechsel, die Beratung von (potenziellen) Studierenden sowohl über Studienmöglichkeiten als auch studienbegleitend und am Übergang in den Beruf sowie des Weiteren Beratung im Erwachsenenalter zu verschiedenen Anlässen, welche beispielsweise Orientierungsberatung (Weiterbildungs-, Berufsentscheidungen etc.), Kompetenzentwicklungsberatung und Lernberatung erfordern, aber genauso Coachings beinhalten können.¹⁵

Die 2006 erarbeitete Lifelong-Guidance-(LLG)-Strategie für Österreich stellt eine wesentliche Grundlage und Initialzündung für einige der aktuellen Entwicklungen dar. So werden in ihr fünf programmatische Kernziele postuliert:

1. Implementierung der Grundkompetenzen für Bildungs- und Lebensplanung in allen Curricula.
2. Fokus auf Prozessorientierung und Begleitung.
3. Professionalisierung von BeraterInnen und TrainerInnen.
4. Qualitätssicherung und Evaluation von Angeboten, Prozessen und Strukturen, mit dem Ziel eines wirksamen Lifelong-Guidance-Systems.
5. Verbreiterung des Zuganges und Angebote für neue Zielgruppen.

Alle fünf genannten Punkte spiegeln sich auch klar in den in der Forschungsliteratur identifizierten Trends in der Bildungs- und Berufsberatung wider (siehe auch folgende Abschnitte).

Der LLG-Ansatz stellt die Autonomie und Eigenverantwortung des Individuums in den Mittelpunkt. In diesem Sinne ist die Förderung von und Forderung nach Career Management Skills (CMS) zu verstehen, die durch beratende Institutionen und BeraterInnen vermittelt werden sollen und die eine tragende Säule der LLG darstellen. Das österreichische Konzept von Career Management Skills hebt dabei folgende Grundkompetenzen hervor: die Fähigkeit zur Selbstreflexion, Entscheidungsfähigkeit, Informationsrecherche und Informationsbewertung sowie die Fähigkeit, eigene Ziele zu definieren und verfolgen zu können. Krötzl weist darauf hin, dass diese Kompetenzen allerdings nicht direkt lehrbar sind, sondern vielmehr ihre Entwicklung »durch die Vermittlung von Erfahrungen sowie gut und vielfältig begleitete Anwendungsprozesse« unterstützt werden muss.¹⁶ Götz sieht die Stärkung der Career Management Skills als Bestandteil guter Beratung als bereits weitgehend anerkannt, wobei er die Integration von CMS-Konzepten speziell in Weiterbildungsaktivitäten der Erwachsenenbildung als noch bestehende Herausforderung bezeichnet.¹⁷

14 Vgl. Löffler / Litschel 2016.

15 Vgl. Schiersmann 2011.

16 Vgl. Krötzl 2010, Seite 6.

17 Vgl. Götz 2014.

Während die Vorteile und die zunehmende Bedeutung der Career Management Skills für die Lebensgestaltung offensichtlich auf der Hand liegen und ihre Förderung begrüßenswert ist, gilt es aber auch, die damit verbundenen gesellschaftlichen Erwartungen und (impliziten) Annahmen zu reflektieren, um einerseits eine unkritische Haltung zu vermeiden und andererseits ein Bewusstsein für mögliche Konsequenzen zu schaffen. So warnt Krötzl davor, nicht durch das Konzept der CMS »(...) die ganze Verantwortung für den Berufs- und Lebenserfolg auf das Individuum zu verlagern«.¹⁸ Und Götz verortet das »geforderte Selbst«, das in Lifelong Learning und Lifelong Guidance zentral ist, in einer die ganze Gesellschaft betreffenden Entwicklung, in der u. a. die Sozialpolitik »(...) einen Paradigmenwechsel von der kollektiven Daseinsversorgung zum individuellen Risikomanagement«¹⁹ exekutiere und »(...) eine zunehmende Spaltung zwischen jenen, die die neuen Chancenräume nutzen können – den erfolgreichen SelbstmangerInnen – und jenen, die mit den gestiegenen Anforderungen an das Individuum weniger gut zurechtkommen – den so genannten ›ModernisierungsverliererInnen«²⁰ stattfindet.

2.2 Erreichung breiterer Zielgruppen und »Problemgruppen«: Niederschwellige Zugänge, Diversifizierung und Integration von Beratungsangeboten als Schlüssel

Eines der Kernanliegen im Rahmen von LLG ist die Erreichung breiterer Zielgruppen. Damit eng verknüpft ist die Ausdehnung auf schwerer erreichbare Zielgruppen bzw. »Problemgruppen«. Ein bekanntes Phänomen ist, dass insbesondere besser gebildete und mehr weibliche Personen mit Bildungs- und Berufsberatung erreicht werden, während hingegen Bildungsferne, Männer, aber auch Menschen mit Behinderung durch bestehende Angebote bzw. deren Ansätze und Gestaltung offenbar nicht in gleichem Maße angesprochen bzw. erreicht werden können.²¹ Kanelutti-Chilas bringt das Dilemma wie folgt auf den Punkt: »Als öffentlich finanziertes Angebot soll Bildungsberatung jedoch ihren Beitrag zum sozialen Ausgleich leisten und speziell bildungs- und sozial benachteiligte Personen bevorzugt adressieren – oder doch zumindest allen Bevölkerungsgruppen de facto gleichermaßen zugänglich sein.«²²

Die Herausforderung liege dabei konkret weniger in der Durchführung der Beratung als in der Herstellung des Kontaktes. Ein Schlagwort in diesem Kontext ist die Anforderung der Niederschwelligkeit zur Überwindung von strukturellen und individuellen Zugangsbarrieren.²³ Solche Barrieren sind beispielsweise ein niedriger Bildungsgrad der Eltern, gesellschaftliche Isolation, mangelnde Deutschkenntnisse, Mangel an Zeit, Geld oder Infrastruktur u. a. Auf

¹⁸ Krötzl 2010, Seite 5.

¹⁹ Götz 2014, Seite 113 f.

²⁰ Ebenda.

²¹ Vgl. Irmer / Lachmayr 2012; Krenn / Kasper 2012.

²² Kanelutti-Chilas 2014.

²³ Vgl. Steiner / Schneeweiß / Stark 2014.

individueller Ebene hindern darüber hinaus Versagensängste, Zurückstellung eigener Bedürfnisse, geringe Statusmobilität, Beratungskepsis oder Vorbehalte gegenüber institutionalisiertem Lernen Personen daran, Beratung aufzusuchen. Im Hinblick auf die beiden letztgenannten Punkte führt Kanelutti-Chilas auch den Begriff »Bildungsberatung« kritisch ins Feld, dessen Wortbestandteile »Bildung« und »Beratung« durchaus auch negativ besetzt sind und der daher abschreckend wirken könne.²⁴

Um zumindest einem Teil der genannten Hürden zu begegnen, werden unterschiedliche Strategien vorgeschlagen:

- 1) starke Vernetzung, so z.B. mit Sozialberatungsstellen, Schulen, Gemeinschaftspraxen, Bildungsträgern, Jugendzentren, Vereinen;
- 2) Kooperationen und aufsuchende Beratung, so z.B. bei Anbietern von Kursen und Vereinen;
- 3) nach Bedarf Termine vor Ort anbieten;
- 4) professionelle Beratung als Zusatzangebot in von den AdressatInnen akzeptierten Einrichtungen installieren bzw. integrieren;
- 5) Vielfalt der Angebotsformen und Settings der Vielfalt der KundInnen²⁵ anpassen.

Diese Vorgehensweisen erleichtern es, das Angebot bekannter zu machen, den Nutzen der Beratung zu vermitteln und Vertrauen herzustellen.²⁶

Einen sich an das Prinzip der aufsuchenden Beratung anschließenden Ansatz schlägt Deutschmann vor, indem er als »(...) notwendige und sinnvolle Ergänzung zu den bestehenden ›stationären‹ Angeboten« den Einsatz von Streetwork als Methode vorstellt.²⁷ Der wesentliche Unterschied der beiden Ansätze liegt darin, dass die Beratung an einem festen Ort ein »selbstreflexives Ich« voraussetzt, dass ein Problembewusstsein hat, das »Problem« kommunizieren kann, das Unterstützungsangebote kennt und bereit ist sie anzunehmen und einen Termin vereinbart und auch wahrnimmt.²⁸ Dagegen funktioniert der Streetwork-Ansatz nach dem Prinzip »Zwei Menschen begegnen sich im öffentlichen Raum und kommen miteinander ins Gespräch«. Im Vordergrund steht daher zunächst der/die BeraterIn als Mensch und nicht seine/ihre Profession. Deutschmann unterscheidet dabei systematisch vier Formen der Kontaktaufnahme:

- 1) die defensiv-abwartende Begegnung, bei der der/die BeraterIn zunächst unerkannt bleibt und durch Verhaltensweisen und nonverbale Signale Gesprächsbereitschaft zeigt;

²⁴ Vgl. ebenda, Seite 37.

²⁵ Erläuterung zur Verwendungsweise der Begriffe »KundInnen« und »KlientInnen« in diesem Bericht: Im AMS-Kontext wird generell von »(Beratungs-)KundInnen« gesprochen, während BeraterInnen außerhalb des AMS-Kontextes im Prinzip immer von »KlientInnen« sprechen. Personen, die eine berufliche und / oder bildungsbezogene Beratung erhalten, werden in diesem Bericht daher mit »KundInnen / KlientInnen« bezeichnet. Perspektivisch wird auch entweder nur »KundInnen« oder nur »KlientInnen« verwendet, um die Sichtweise entweder von AMS-BeraterInnen / AMS-MitarbeiterInnen oder externen Bildungs- und BerufsberaterInnen widerzuspiegeln.

²⁶ Vgl. Kanelutti-Chilas 2014.

²⁷ Vgl. Deutschmann 2014, Seite 83.

²⁸ Vgl. ebenda.

- 2) die offensiv-direkte Begegnung, bei der der / die BeraterIn offensiv auf die Zielgruppe zugeht und den ersten Kontakt initiiert;
- 3) die indirekte Begegnung, bei der ein / eine BeraterIn durch eine Mittelperson in die Gruppe eingeführt wird;
- 4) Kontakt über Sozialraumerkundungen, bei der BeraterInnen Fragen zur Lebenswelt der Menschen stellen.

Deutschmann verweist zudem auf die große Bedeutung von Authentizität des Beraters bzw. der Beraterin und von nonverbaler Kommunikation, wobei er seine Erkenntnisse aus der erfolgreichen Erprobung der Methoden im (halb-)öffentlichen Raum bezieht und dem Streetwork-Ansatz viel Potenzial für die Entwicklung neuer Beratungsansätze und Beratungsangebote beimisst.²⁹

Ein weiterer Aspekt bei der Erreichung breiterer Zielgruppen bzw. schwer erreichbarer Zielgruppen ist die stärkere Berücksichtigung von Barrierefreiheit, die es Menschen mit Behinderung erleichtert, Angebote zu finden, zu verstehen und wahrzunehmen. Im Zuge der Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung 2008 sowie des österreichischen Behindertengleichstellungsgesetzes sollten daher auch bei der Bildungs- und Berufsberatung (abgesehen von gegebenenfalls baulicher Barrierefreiheit) eine auf die Bedürfnisse angepasste Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sowie geeignete Beratungsarten und Beratungsmethoden im Mittelpunkt stehen, um die Inklusion besser zu unterstützen.³⁰ Dass für die Beratung von Personen mit Behinderung dieselben Grundsätze guter Beratung sowie Überlegungen, welche Zugänge geeignet sind, ebenso angebracht sind, wie für Personen ohne Behinderung, ist selbstverständlich. Darüber hinaus ergeben sich einige Besonderheiten: So müssen beispielsweise schriftliche Informationen in großer Schriftgröße verfügbar sein und Hörversionen, Word-Versionen zum Download oder txt-Format-Versionen bei E-Mails für blinde Menschen bereitgestellt werden. Darüber hinaus ist die Verwendung von »Leichter Sprache« sowohl in der schriftlichen Information wie auch im Gespräch oft eine Hilfe.

Weitere hilfreiche Maßnahmen und AnsprechpartnerInnen stellt Weigl vor.³¹ Für das Beratungssetting empfiehlt sie, auch Gruppenberatungen anzubieten, welche sich besonders für Personen, die keine oder wenig Bildungserfahrung haben, eigne. Gruppenberatungen können auch direkt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung stattfinden, wo die vertraute Umgebung Sicherheit gibt und eine aufwändige Anreise erspart bleibt. Grundsätzlich sollten BeraterInnen, die mit Menschen mit Behinderung arbeiten wollen, im Umgang mit dieser Zielgruppe geschult sein und Techniken der Gesprächsführung kennen sowie unterstützende

²⁹ Vgl. ebenda, Seite 88.

³⁰ Vgl. Weigl 2014.

³¹ Vgl. Weigl 2014.

Haltungen einnehmen. In einer Studie von Bergs und Niehaus zur Berufswahl von Jugendlichen mit Behinderung in Deutschland zeigte sich auch, dass diese Haltungen im Umgang mit Personen mit Behinderung eine wesentliche Rolle spielen, um Menschen mit Behinderung sinnvoll zu beraten.³²

Im Rahmen der Diversifizierung der Beratungsangebote sind des Weiteren solche zu finden, die sich gezielt an MigrantInnen richten, wobei hier in der Angebotskonzeption häufig Schnittstellen mit Ansätzen für Beratung für Bildungsferne und/ oder sozial benachteiligte Jugendliche bestehen. Weitere Besonderheiten liegen in der Berücksichtigung von eventuell mangelnden Deutschkenntnissen, in der Bedeutung von Kompetenzfeststellung sowie in der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, welche (Weiter-)Bildungsentscheidungen und Beschäftigungschancen mitbestimmen.³³

Aus Sicht von Fleischer eignen sich Konzepte wie bei »Join in a Job!«, die Ansätze aus der Sozialarbeit wie dem Case Management, aus der Migrations- und gendersensiblen Beratung sowie aus einer Ressourcenorientierung in Kombination mit kompetenzorientierter Laufbahnberatung und Berufsorientierung aufgreifen, um die Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund gezielt zu beraten. Die sozialarbeiterische Komponente beruht dabei auf der Prämisse, dass sich die »Teilkarrieren« rund um Arbeit, Ausbildung/ Beschäftigung, Finanzen, soziales Netz, Gesundheit, Freizeitverhalten etc. gegenseitig beeinflussen und zu berücksichtigen sind. Orientierung an der Biographie, explizite Thematisierung des Migrationshintergrundes sowie Empowerment und Freiräume befördern ebenfalls eine erfolgreiche Beratung.³⁴

Ein Projekt zur Erhöhung der Beteiligung von Personen mit Migrationshintergrund zum Nachholen der Matura auf dem 2. Bildungsweg in Oberösterreich – unter Voraussetzung des Vorliegens einer abgeschlossenen Berufsausbildung – zeigte, dass besonders jene der im Projekt verwendeten Strategien erfolgreich waren, die sich an MultiplikatorInnen innerhalb der Communities wandten, die aufsuchend waren und die migrantische Communities, Vereine und andere Organisationen einbanden. Ebenso erwies sich die Bildungsberatung in der Muttersprache für einen Teil der Personen als sinnvoll.³⁵

2.3 E-Guidance: Möglichkeiten des Internets

Das Internet mit seiner immer stärkeren Verbreitung quer durch die Gesellschaft besitzt ein großes Potenzial für den Ausbau des flächigen Zuganges zu den Angeboten der Bildungs- und Berufsberatung und schafft die Möglichkeit, sehr differenziert über (gerade auch lokale) Beratungsangebote zu informieren. 2015 hatten 82 Prozent der Haushalte in Öster-

32 Vgl. Bergs/Niehaus 2016.

33 Vgl. Kirilova et al. 2016.

34 Vgl. Fleischer 2010.

35 Vgl. Erfahrungsbericht »Berufsreife 2020«, bfi 2014.

reich Internet-Zugang, und 84 Prozent der Personen in Österreich nutzten das Internet.³⁶

In den vergangenen fünf Jahren ist dieses Potenzial, das sich bereits kurz nach der Jahrtausendwende abzeichnete, nochmals stark gewachsen, nicht zuletzt wegen der schnellen Verbreitung der Smartphones, die es ihren EigentümerInnen quasi jederzeit ermöglichen, auf das Internet zuzugreifen. Auf diese Weise waren in Österreich 2015 bereits rund 72 Prozent der Personen im Internet unterwegs, in der Altersgruppe der 16- bis 24-Jährigen sogar 95 Prozent und in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen immerhin rund 46 Prozent.³⁷ Denk / Stifter identifizieren Bildungsberatung über mobile Endgeräte daher als eine zentrale Zukunftsperspektive: »Die Ausweitung webbasierter Beratungsangebote auf mobile Endgeräte ist für zukünftige Entwicklungen unumgänglich. Die Nutzung via Smartphone oder Tablet ermöglicht einen unmittelbareren, niedrigschwelligeren Zugang, der an der Lebenswelt der BeratungskundInnen orientiert ist.«³⁸

Als Möglichkeiten der webbasierten Beratung werden synchrone (Online-Beratung, Chat, Internet-Telefonie) und asynchrone Technologien (E-Mails, Webseiten, Apps, Diskussionsforen) aufgezeigt. Auch wenn grundsätzlich alle diese Optionen mit mobilen Endgeräten nutzbar sind, dürfte insbesondere die Chatfunktion ein großes Potenzial besitzen, sind doch einschlägige Anbieter (Whatsapp, Snapchat etc.) immer beliebter, nicht nur bei jüngeren Zielgruppen. Zu Recht verweisen Denk / Stifter hier jedoch auf Datenschutzaspekte, die von Beratungsanbietern beachtet werden sollten.³⁹ Nicht nur bei Gratis-Chatanbietern, sondern generell in sozialen Netzwerken gilt es daher aus ihrer Sicht, diese Plattformen zwar zur Information und Bekanntmachung der Angebote sowie zur Erstanbahnung von Kontakten zu nutzen, aber den Austausch von persönlichen Informationen bzw. die Beratungskommunikation auf eine geschützte Plattform zu verlagern.⁴⁰ Hintenberger geht beispielsweise auf die Vorzüge von Online-Beratung ein und beschäftigt sich mit der Methodik in der Chatberatung.⁴¹ Kerler et al. beschreiben Wege, wie webbasierte Tools in der Berufsberatung und Berufsorientierung sinnvoll eingesetzt werden können und zeigen Anwendungsbeispiele auf.⁴²

Von Relevanz ist das Internet also in zweierlei Hinsicht: Als Kanal, um grundsätzlich mehr Personen und (neue) Zielgruppen zu erreichen, und als Medium für die Beratungen selbst. Die Vorteile sind bereits vielfach beschrieben worden⁴³ und können wie folgt zusammengefasst werden: Eine Flexibilisierung der Erreichbarkeit (keine Öffnungs- und Anfahrts-

36 Vgl. Statistik Austria, Europäische Erhebung über den IKT-Einsatz in Haushalten 2015. Erstellt am 19.10.2015. Befragungszeitpunkt: April bis Juni 2015.

37 Vgl. ebenda.

38 Denk / Stifter 2014, Seite 76.

39 Vgl. Denk / Stifter 2014, Seite 77.

40 Grundsätzlich zum Thema »Bildungsberatung & Social Media« vgl. auch Haydn / Götz 2013 oder ÖSB (Hg.) 2016.

41 Vgl. Hintenberger 2011.

42 Vgl. Kerler et al. 2015.

43 Vgl. Kerler et al. 2015; Haydn / Mosberger 2011.

zeiten), teilweise eine größere Anonymität, die für einen Teil der potenziellen KlientInnen⁴⁴ die Hemmschwelle senkt, Kontakt zu einer Beratung aufzunehmen, sowie Schriftlichkeit und dadurch eine gute Nachvollziehbarkeit des Gesprächsverlaufes. Ein Vorteil, den die vielfältigen Möglichkeiten des Internets und der internetbasierten Beratung mit sich bringen besteht darin, dass die Übergänge von (Selbst-)Information zu persönlicher Beratung fließend gestaltet werden können. Selbst wenn Beratungsanbieter nicht alles aus einer Hand liefern können oder wollen, ist es möglich, durch Verweise und Kooperationen Beratungsangebote aufeinander abzustimmen. So können beispielsweise UserInnen von Apps wie »Blicksta« (Deutschland) oder »Berufswahlfahrplan« (Schweiz) im Verlauf der Nutzung mit der Information versorgt werden, wo sie bei Bedarf eine persönliche Beratung zu bestimmten Anliegen erhalten können.

Zu beachten gilt es neben den angesprochenen Datenschutzaspekten auch hier, die Niederschwelligkeit von angebotenen Informationen und Kontaktaufnahmemöglichkeiten zu gewährleisten. Des Weiteren sind Versionen, die barrierefrei sind, wünschenswert.⁴⁵

2.4 Professionalisierung, Qualität und Wirkungsmessung

Miteinander zusammenwirkende Aspekte, deren Bedeutung ebenfalls explizit in der Life-long-Guidance-Strategie hervorgehoben wird, sind die Professionalisierung von BeraterInnen und TrainerInnen sowie die Evaluierung und Wirkungsmessung von Beratung. Beides wiederum ist im Kontext der Qualitätssicherung von Beratung und Beratungsangeboten anzusiedeln.

Vor dem Hintergrund, dass »Bildungs- / BerufsberaterIn« bislang kein eindeutig definiertes Berufsbild ist bzw. keine einheitliche Ausbildung zu diesem Beruf führt,⁴⁶ tragen allerdings Entwicklungen wie das wachsende Angebot von Aus-, Fort- und Weiterbildungen und Studiengängen,⁴⁷ die Forderung zur Einhaltung von Qualitätsstandards, die professionelles Handeln in der Beratung gewährleisten sollen, sowie der allgemeine Bedeutungszuwachs durch politische Programme zu einer steigenden Professionalität bei. Eine Professionalisierung im Sinne von »Verberuflichung« im engeren Sinne einer klassischen Profession wird indes für weniger wahrscheinlich gehalten.⁴⁸ Vielmehr wird darauf gesetzt, die Professionalität zu stärken. Dahingehend sind auch die Bemühungen des Bildungsministeriums, das eine einheitliche

44 Erläuterung zur Verwendungweise der Begriffe »KundInnen« und »KlientInnen« in diesem Bericht: Im AMS-Kontext wird generell von »(Beratungs-)KundInnen« gesprochen, während BeraterInnen außerhalb des AMS-Kontextes im Prinzip immer von »KlientInnen« sprechen. Personen, die eine berufliche und / oder bildungsbezogene Beratung erhalten, werden in diesem Bericht daher mit »KundInnen / KlientInnen« bezeichnet. Perspektivisch wird auch entweder nur »KundInnen« oder nur »KlientInnen« verwendet, um die Sichtweise entweder von AMS-BeraterInnen / AMS-MitarbeiterInnen oder externen Bildungs- und BerufsberaterInnen widerzuspiegeln.

45 Vgl. Weigl 2014. Bei behördlichen Internetseiten seit 2008 gesetzlich vorgeschrieben (§1 (3) E-Government-Gesetz).

46 Vgl. Löffler / Litschel 2016.

47 Vgl. Käßplinger / Maier-Gutheil 2015.

48 Vgl. Pöllauer 2014; Schiersmann 2011.

Qualifikation mittels eines Standardisierungs- und Anerkennungsverfahrens im Bereich der Bildungsberatung verfolgt, zu sehen.⁴⁹

Die Professionalität der BeraterInnen stellt im Gesamtkontext von Bildungs- und Berufsberatung ein tragendes Element der Qualität von Beratung dar. Bei der Bestimmung der Qualität sind mehrere Perspektiven zu berücksichtigen, nämlich die Erwartungen von Beratenen, Auftraggebern, Beratungseinrichtungen und den BeraterInnen selbst.⁵⁰ Zur Herstellung von Qualität tragen in erster Linie die Qualifizierung und Kompetenzen der BeraterInnen, die Güte und Angemessenheit von Beratungskonzepten wie auch die Rahmenbedingungen bei. Aber auch die Beratenen selbst beeinflussen zu einem nicht vernachlässigbaren Anteil die Qualität im Sinne von Erfolg und Nutzen der Beratung. Schröder unterscheidet ferner systematisch zwischen Strukturqualität, Prozess- bzw. Durchführungsqualität und Ergebnisqualität.⁵¹ Qualitätsmanagement verfolge dabei das allgemeine Ziel, »(...) Transparenz, Verbindlichkeit, Systematisierung und Strukturierung in Bezug auf die Prozesse durch die handelnden Personen zu sichern« und soll einen »präventiven Charakter« durch Ex-ante-Ausrichtung des Akteurshandeln in eine bestimmte Richtung gelenkt werden. Zusätzlich soll es die Ausrichtung der Organisationsprozesse auf die KundInnenanforderungen und deren Erfüllung gewährleisten und einen Entwicklungs- und Verbesserungsprozess initiieren.⁵²

Beispielhaft seien hier die in den vergangenen Jahren entwickelten und zum Einsatz kommenden Qualitätsentwicklungsansätze genannt: Das Konzept der IAEVG⁵³ definiert, beruhend auf einer Erhebung von tatsächlichen Tätigkeiten von BeraterInnen, so genannte »Internationale Kompetenzen«, die auf den 1995 verabschiedeten »Ethischen Standards« beruhen und sich in Kern- und spezialisierte Kompetenzen gliedern. Für diese wiederum werden Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen definiert. Seit 2007 wird eine Zertifizierung angeboten. Einen umfassenden Qualitätsentwicklungsrahmen, der sich am Input-Prozess-Outcome-Modell orientiert, wurde vom ELGPN⁵⁴ erarbeitet.⁵⁵

Die Bedeutung der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung tritt weiter stärker in den Vordergrund, wie z.B. auch die Schweizerische Konferenz der LeiterInnen der Berufs- und Studienberatung (KBSB) demonstriert, die »(...) die Qualitätsentwicklung zu einem vorrangigen Ziel für die kommenden Jahre erklärt«⁵⁶ und auf ihrer Website mit dem Instrument SCQ (Swiss Counseling Quality), das sie allen BeraterInnen zur Verfügung stellt, einen Beitrag

49 Vgl. Krötzel 2010.

50 Vgl. Schröder 2014.

51 Vgl. Schröder 2014, Seite 83 f.

52 Vgl. ebenda.

53 IAEVG = Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung.

54 ELGPN = Europäisches Netzwerk für eine Politik lebensbegleitender Beratung.

55 Vgl. ELGPN 2010.

56 Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung KBSB, www.kbsb.ch/dyn/19960.php (Zugriff 6.10.2016).

leistet. Schober konstatiert, dass wichtige Meilensteine bereits erreicht wurden, fordert aber, dass einerseits die vorliegenden Instrumente »(...) auf der Fachebene (...) noch hinsichtlich ihrer beratungsfeldspezifischen Anwendbarkeit getestet und gegebenenfalls erweitert werden« müssen und andererseits auf der fachpolitischen Ebene mehr Verbindlichkeit von Qualitätsrahmen und Qualitätsstandards geschaffen werden sollte, wobei die Frage nach einem anerkannten Kompetenzprofil für BeraterInnen und Kontrolle von Qualitätsstandards noch zu beantworten sei.⁵⁷

Eng verknüpft mit dem Anspruch der Professionalität und Qualität ist die Frage nach der Wirkung der Beratung. Im Zeichen der vorherrschenden evidenzbasierten Politik und Wirkungsorientierung wird auch in Bezug auf Beratungsleistungen eine auf Outcome fokussierte Perspektive eingenommen,⁵⁸ und der Wunsch nach empirischer Belegbarkeit wächst. Zugänge, die der Wirksamkeit von beraterischen Interventionen nachgehen, sind:

- 1) wissenschaftliche Untersuchungen oder Evaluierungen;
- 2) die Festlegung und die Beobachtung von Wirkzielen aus der Perspektive professionellen Handelns oder des Qualitätsmanagements sowie
- 3) Zugänge, die auf eine wirkungsorientierte Steuerung auf überinstitutioneller Ebene abzielen, wie z. B. Vorgaben für die Leistungserbringung, welche »(...) nicht in Form von inhaltlich-materiellen Vorgaben, die in die professionelle Umsetzung durch die Einrichtungen eingreifen, sondern durch in den Förderverträgen vereinbarte Wirkungsziele.«⁵⁹

Der erste Zugang lässt sich hier unter dem Begriff der Wirkungsforschung zusammenfassen, welche zum Ziel hat, einerseits (langfristige) gesellschaftliche und makroökonomische Erträge festzustellen, andererseits (kurz- und mittelfristige) Wirksamkeit auf der Mikro- oder Mesoebene zu untersuchen. Damit wird versucht, (in Bezug auf makroökonomische Erträge) beispielweise Veränderungen in der Bildungsteilnahme, Beschäftigungseffekte sowie Effekte durch eine daraus folgende höhere wirtschaftliche Prosperität zu erforschen.⁶⁰ Auf der Mikro- und Mesoebene hingegen wird untersucht, welche Einstellungs- und welche motivationalen Veränderungen hervorgerufen werden und wie berufs- und bildungsbezogene Entscheidungen und Handlungen beeinflusst werden. Die Ergebnisse einer solchen Untersuchung sind insbesondere für die untersuchten Beratungseinrichtungen von großem Wert.⁶¹ So konnten Egger-Subotitsch et al. unter Anwendung eines qualitativen, indikatorenbasierten Paneldesigns in einer Studie die Effekte der BIZ-Beratung des AMS Tirol und des AMS Burgenland aufzeigen.⁶² Einen guten Überblick über Ziele, Methoden und Herausforderungen der

57 Vgl. Schober 2013, Seite 37 f.

58 Vgl. Schlögl 2014.

59 Schlögl 2014, Seite 162.

60 Vgl. Schlögl 2014, Seite 163.

61 Vgl. hierzu z. B. Egger-Subotitsch et al. 2015; Künzli 2011.

62 Vgl. Egger-Subotitsch et al. 2015.

Wirkungsforschung in der Bildungs- und Berufsberatung geben Egger-Subotitsch / Liebeswar / Schneeweiß in einem eigenen im Auftrag des AMS Österreich erarbeiteten einschlägigen Methodenhandbuch.⁶³

3 Quellen und Literatur

- Barth, Regina / Wallmann, Margarete (2013): Vorwort. In: Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II. Das gemeinsame in der Differenz. Hammerer, Marika / Kanelutti-Chilas, Erika / Melter, Ingeborg (Hg.). Bielefeld: Bertelsmann.
- Bergs, Lena / Niehaus, Mathilde (2016): Bedingungsfaktoren der Berufswahl bei Jugendlichen mit einer Behinderung. Erste Ergebnisse auf Basis einer qualitativen Befragung. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik online. Kremer, H.-Hugo / Büchter, Karin / Buchmann, Ulrike (Hg.) Ausgabe Nr. 30, Juni 2016: Inklusion in der beruflichen Bildung.
- Deutschmann, Gernot (2014): Der Bildungsberater als Streetworker. In: Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung III. Wirkung – Nutzen – Sinn. Melter, Ingeborg / Kanelutti-Chilas, Erika / Melter, Wolfgang (Hg.). Bielefeld: Bertelsmann.
- Egger-Subotitsch, Andrea / Kerler, Monira / Stark, Martin / Schneeweiß, Sandra / Pintuk, Julia (2015): Die Wirkung und Qualität von BIZ-Beratungen in den Bundesländern Burgenland und Tirol. Endbericht der Studie. AMS Burgenland / AMS Tirol (Hg.). Wien / Eisenstadt / Innsbruck.
- Egger-Subotitsch, Andrea / Liebeswar, Claudia / Schneeweiß, Sandra (2016): Praxishandbuch: Die Wirkung von Bildungs- und Berufsberatung professionell messen – Methoden und Indikatoren zur Messung. AMS Österreich, abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung (Hg.). Wien: Communicatio / AMS Österreich.
- Fleischer, Eva (2010): Komptenzfeststellung ist gut, aber nicht ausreichend. Join in a Job! – ein integrativer Beratungsansatz für Jugendliche mit Migrationshintergrund. In: MAGAZIN Erwachsenenbildung.at. Ausgabe 9, 2010. Wien.
- Götz, Rudolf (2014): Die Zeichen der Zeit erkennen. In: Professionalität in der Bildungsberatung. Anforderungen und Entwicklungsfelder im Rahmen der Initiative »Bildungsberatung Österreich«. BMBF (Hg.). Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 1/2014.
- Hammerer, Marika / Kanelutti-Chilas, Erika / Melter, Ingeborg (2011). Einleitung. In: Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis. Hammerer, Marika / Kanelutti-Chilas, Erika / Melter, Ingeborg (Hg.). Bielefeld: Bertelsmann.
- Haydn, Franziska / Götz, Rudolf (2013): Social Media in der Bildungsberatung Möglichkeiten, Chancen und Risiken des Einsatzes sozialer Medien (insbes. Facebook) in der Bildungsberatung. ÖSB Consulting GmbH im Auftrag des BMUKK. Wien.

63 Vgl. Egger-Subotitsch / Liebeswar / Schneeweiß 2016.

- Haydn, Franziska / Mosberger, Brigitte (2011): Praxishandbuch: Berufsberatung 2.0 Wissens- und Infomanagement-Tools für die Berufsberatung und -orientierung. AMS Österreich (Hg.). Wien: Communicatio / AMS Österreich.
- Hintenberger, Gerhard (2011). Webbasierte Bildungsberatung als neues Angebot. In: Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis. Hammerer, Marika / Kanelutti-Chilas, Erika / Melter, Ingeborg (Hg.). Bielefeld: Bertelsmann.
- Hotter, Walter (2014): Sozialer Ausgleich durch Bildungsberatung? Wahrnehmung aus der Praxis der AK-Bildungsberatung. In: Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung III. Wirkung – Nutzen – Sinn. Melter, Ingeborg / Kanelutti-Chilas, Erika / Melter, Wolfgang (Hg.). Bielefeld: Bertelsmann.
- Irmer, Manon / Lachmayr, Norbert (2012): Bildungsberatung Österreich: Wer kommt in den Genuss ... Im ersten Halbjahr 2012 erreichte Personengruppe. In: Bildungsberatung im Fokus 3/12. Seite 7–9.
- Käpplinger, Bernd / Maier-Gutheil, Cornelia (2015): Ansätze und Ergebnisse zur Beratung (-forschung) in der Erwachsenen- und Weiterbildung – Eine Systematisierung. In: Zeitung für Weiterbildungsforschung (2015) 38. Seite 163–181.
- Kerler, Monira / Steiner, Karin / Mosberger, Brigitte / Haydn, Franziska (2015): Berufsberatung 2.0 – Wissens- und Infomanagement-Tools für die Berufsberatung und -orientierung (Hg.) AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) / abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung. 2. Auflage. Wien: Communicatio.
- Kirilova, Sofia / Biffl, Gudrun / Pfeffer, Thomas / Skrivanek, Isabella / Egger-Subotitsch, Andrea / Kerler, Monira / Doll, Evelyn (2016): Anerkennung von Qualifikationen – Fakten, Erfahrungen, Perspektiven. Eine theoretische und empirische Auseinandersetzung zu im Ausland erworbenen Qualifikationen in Österreich. Österreichischer Integrationsfonds (Hg.). Wien.
- Krenn, Manfred / Kasper, Ruth (2012): Weiterbildungsabstinenz und Milieuzugehörigkeit in Wien. FORBA Forschungsbericht 3/2012. Wien.
- Krötzl, Gerhard (2010): »Career Management Skills« – ein Kernelement der Strategien zu Lifelong Guidance« In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at Ausgabe 9, 2010. Wien.
- Künzli, Hansjörg (2011): Entwicklung eines individuumorientierten Evaluationssystems für die Berufslaufbahnberatung der Schweiz. In: Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis. Hammerer, Marika / Kanelutti-Chilas, Erika / Melter, Ingeborg (Hg.). Bielefeld: Bertelsmann.
- Löffler, Roland / Litschel, Veronika (2016): Bildungsberatung für erwachsene Arbeitsuchende und Kooperation mit dem AMS. Endbericht. AMS Österreich (Hg.). Wien: AMS Österreich.
- Müller, Walter (2013): Educational Inequality and Social Justice: Challenges for Career Guidance. In: International Journal of Vocational and Educational Guidance (2014) 14. Seite 21–33.
- Nestmann, Frank (2011): Anforderungen an eine nachhaltige Beratung in Bildung und Beruf – Ein Plädoyer für die Wiedervereinigung von »Counselling« und »Guidance«. In: Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis. Hammerer, Marika / Kanelutti-Chilas, Erika / Melter, Ingeborg (Hg.). Bielefeld: Bertelsmann.

- ÖSB Studien & Beratung gGmbH (Hg.) (2016): Bildungsberatung im Fokus« 1/2016: »Bildungsberatung digital. Wien.
- Pöllauer, Wolfgang (2014): Professionalisierung versus Professionalität in der Bildungsberatung. Einige Anmerkungen mit Bezug zur Professionalisierungsdebatte in der Soziologie. In: Professionalität in der Bildungsberatung. Anforderungen und Entwicklungsfelder im Rahmen der Initiative »Bildungsberatung Österreich«. BMBF (Hg.). Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 1/2014.
- Schiersmann, Christiane (2011): Bildungs- und Berufsberatung neu denken. In: Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II. Das gemeinsame in der Differenz. Hammerer, Marika / Kanelutti-Chilas, Erika / Melter, Ingeborg (Hg.). Bielefeld: Bertelsmann.
- Schlögl, Peter (2014): Wirkung und Wirkungsorientierung. Beratungspraxis begründen und entwickeln. In: Professionalität in der Bildungsberatung. Anforderungen und Entwicklungsfelder im Rahmen der Initiative »Bildungsberatung Österreich«. BMBF (Hg.). Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 1/2014.
- Schober, Karin (2013): »Quality is a Journey, not a Destination« Internationale Ansätze in Praxis, Politik und Wissenschaft zur Stärkung der Qualität und Professionalität in der Bildungs- und Berufsberatung. In: Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II. Das gemeinsame in der Differenz. Hammerer, Marika / Kanelutti-Chilas, Erika / Melter, Ingeborg (Hg.). Bielefeld: Bertelsmann.
- Schröder, Frank (2014): Qualitätssicherung und -entwicklung. Zusammenspiel von externer und interner Qualitätssicherung. In: Professionalität in der Bildungsberatung. Anforderungen und Entwicklungsfelder im Rahmen der Initiative »Bildungsberatung Österreich«. BMBF (Hg.). Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 1/2014.
- Schröder, Frank / Schlögl, Peter (2014): Weiterbildungsberatung. Qualität definieren, gestalten, reflektieren. Bielefeld: wbv.
- Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung KBSB www.kbsb.ch/dyn/19960.php (Zugriff 6.10.2016).
- Sickendiek, Ursel (2014): Weil es einen Unterschied macht: Beratung in Diversität und sozialer Gerechtigkeit. In: Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung III. Wirkung – Nutzen – Sinn. Melter, Ingeborg / Kanelutti-Chilas, Erika / Melter, Wolfgang (Hg.). Bielefeld: Bertelsmann.
- Steiner, Karin / Kerler, Monira (2017): AMS report 123/124: Trends und Bedarfe in der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung. Wien: AMS Österreich.
- Steiner, Karin / Schneeweiß, Sandra / Stark, Martin (2014): Praxishandbuch: Niederschwellige Beratungs- und Bildungsformate. AMS Österreich / abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung (Hg.). Wien: Communicatio / AMS Österreich.
- Weigl, Ilona (2014): Barrierefreiheit in der Bildungsberatung. In: Professionalität in der Bildungsberatung. Anforderungen und Entwicklungsfelder im Rahmen der Initiative »Bildungsberatung Österreich«. BMBF (Hg.). Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 1/2014.

Claudia Liebeswar, Monira Kerler, Sofia Kirilova, Lukas Grabowski

Bildungs- und Berufsberatung für den tertiären Aus- und Weiterbildungssektor und Arbeitsmarkt

Zielgruppen und Bedarfe der hochschulischen Bildungs- und Berufsberatung mit besonderem Fokus auf die Weiterentwicklung des Informationsangebotes des AMS – Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich

1 Hintergrund der Studie und Vorgehen

Der tertiäre Aus- und Weiterbildungssektor bzw. der Arbeitsmarkt für HochschulabsolventInnen lassen sich u.a. durch eine zunehmende Flexibilisierung, Diversifizierung und Ausdifferenzierung charakterisieren. Lineare Karriere- und Anstellungsverläufe sind in der Arbeitswelt, die an ein Hochschulstudium anschließt, kaum noch die Regel. Es kommt häufiger zu Umorientierungen, Weiterbildungen und Wechseln zwischen verschiedenen Arbeitgebern und Branchen.

Gleichzeitig steigt die Zahl der MaturantInnen, Studieninteressierten und Studierenden stetig, was zu einer erhöhten Nachfrage nach einem umfassenden Angebot in der Bildungs- und Berufsberatung für den tertiären Aus- und Weiterbildungssektor führt. Den beratenden Institutionen stellt sich somit die Herausforderung, in einer sich stetig verändernden Situation adäquate Hilfsmittel und Formate zu entwickeln, um eine erfolgreiche Vorbereitung und Vermittlung, Beratung und Aufklärung von SchülerInnen, Studierenden und AbsolventInnen zu ermöglichen. Die Beratungs- und Informationseinrichtungen stellen damit die direkte Verbindung und Vermittlung zwischen dem sich schnell verändernden Aus- und Weiterbildungssektor und dem Arbeitsmarkt dar.

Für Beratungsinstitutionen erschwert sich die Aufgabe zusätzlich durch die verschiedenen Beratungsbedürfnisse der unterschiedlichen Zielgruppen. Unterschiede bestehen zwischen studieninteressierten SchülerInnen und Erwachsenen, StudienanfängerInnen, Studierenden und JungabsolventInnen sowie AkademikerInnen mit Weiterbildungswünschen. Eine massive Herausforderung bilden zudem all jene, die aufgrund von Migration oder Flucht neu in den österreichischen Arbeitsmarkt bzw. in den Bildungssektor eintreten und allein deshalb einen erhöhten Beratungsbedarf aufweisen.

Die Studie »Bildungs- und Berufsberatung für den tertiären Aus- und Weiterbildungssektor und Arbeitsmarkt«,¹ die im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) des AMS Österreich vom sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif mit Jahresbeginn 2018 abgeschlossen wurde, verfolgt die Zielsetzung, die veränderten Bedingungen in der komplexen Landschaft der Bildungs- und Berufsberatung für den hochschulischen Bereich zu eruieren. Die Studie erarbeitet Aussagen zur aktuellen Situation und zu Zukunftsszenarien in der Beratung von KlientInnen aus dem tertiären Bildungssektor, greift Trends in der Beratung auf und formuliert Handlungsempfehlungen.

Methodisch wurden qualitative und quantitative Ansätze zur Datenerhebung herangezogen. Neben einer ausführlichen Literaturrecherche und der Darstellung von Good-Practice-Beispielen wurden telefonisch 14 ExpertInneninterviews mit Personen aus Bildungs- und Berufsberatungsinstitutionen durchgeführt. Anschließend an die Interviews wurde ein Online-Survey mit den Erkenntnissen aus den qualitativen Erhebungen erstellt, an dem im Herbst 2017 insgesamt 671 Personen teilnahmen. Die dabei erhobenen Ergebnisse wurden gemeinsam interpretiert und schlugen sich in Empfehlungen an die Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) des AMS Österreich nieder.

2 Ergebnisse, Trends und Wünsche

Im Zuge sämtlicher Erhebungen und Recherchen im Rahmen dieser Studie wurde deutlich, dass der Beratungsbedarf für alle Zielgruppen im Bereich des tertiären Bildungssektors aktuell zunimmt und auch in den kommenden Jahren weiter zunehmen wird, da sowohl die Zahl der Studieninteressierten als auch jene der Studierenden stetig steigt und zeitgleich die Zahl der am Arbeitsmarkt aktiven AkademikerInnen wächst. Zudem kommt es in einigen relevanten Arbeitsfeldern zu einer vermehrten Ressourcenknappheit. Dies führt abermals zu einer Veränderung der Anforderungen an Beratungsinstitutionen. Neben der Ausdifferenzierung des Arbeitsmarktes und des Ausbildungs- und Bildungsangebotes ist zudem eine Heterogenisierung in den Bedürfnissen der KlientInnen zu erkennen. Die Empirie deutet daher darauf hin, dass es zu einer verstärkten Nachfrage nach individuell angepassten Beratungsangeboten kommt. Die Studie identifiziert die Beschaffenheit der veränderten Beratungssituation auf der Angebots- sowie Nachfrageseite und bildet mögliche Maßnahmen und Lösungsansätze ab.

Die qualitativen und quantitativen Auswertungen zeigen, dass vor allem die Erreichbarkeit der unterschiedlichen Zielgruppen eine neue Herausforderung für die Beratungsinstitutionen darstellt. Es kommt zu einer erhöhten Fluktuation von KlientInnen, die zudem unter-

1 Claudia Liebeswar / Monira Kerler / Sofia Kirilova (2018): AMS report 131/132: Bildungs- und Berufsberatung für den tertiären Aus- und Weiterbildungssektor und Arbeitsmarkt Zielgruppen- und Bedarfsanalyse mit besonderem Fokus auf die Weiterentwicklung des Informationsangebotes des AMS. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library« oder direkt unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12618.

schiedlichste Forderungen an die Beratungsleistung stellen. Die Erreichbarkeit wird dadurch erschwert, dass relevante Zielgruppen häufig die Lehrinstitutionen wechseln oder sich bereits am Ende ihrer Ausbildung befinden, wodurch sie nach einer Beratung kein spezifisches Wissen über Beratungsoptionen per Mundpropaganda in die Bildungseinrichtungen tragen können. Die Nutzung von Online-Portalen bietet dahingehend auch keine feste Größe. Aufgrund von ständig neuen Nutzungsentscheidungen seitens der KlientInnen kann der Einfluss eines Online-Tools nicht ausreichend kalkuliert werden. Um eine konsistentere und wohlimplementierte Bildungs- und Berufsberatung im tertiären Sektor zu erzielen, sollte möglichst früh eine Kontaktaufnahme mit den identifizierten Zielgruppen bezüglich der Berufswahlprozesse stattfinden. Dies bezieht sich sowohl auf Studieninteressierte als auch auf Menschen, die sich bereits im Anfangsstadium ihres Studiums befinden. Es zeigt sich, dass diese Zielgruppe bisher wenig empfänglich für einen »Realitäts-Check« im Sinne der beruflichen Verwertbarkeit der von ihnen angestrebten oder bereits gewählten Studiengänge ist. In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass auch die Bildungseinrichtungen für eine frühzeitige Auseinandersetzung bezüglich der Gestaltung des Überganges vom Studium ins Berufsleben sensibilisiert werden müssen.

Das frühzeitige Anstoßen des Berufswahlprozesses kann dazu beitragen, das Auftreten von Überforderung, Orientierungslosigkeit und Frustration bei potenziellen KlientInnen abzuschwächen. Die Orientierungslosigkeit entsteht oftmals durch einen Überfluss an zugänglichen Informationen, die mitunter falsche oder veraltete Ratschläge beinhalten. Dies birgt die Gefahr, dass Menschen, die an einer Beratung interessiert sind, keine realistischen Informationen zu den Arbeitsmarktchancen bestimmter Hochschulabschlüsse erhalten. Dieser Problematik sollte durch gezielte Quellenanalyse und Recherchehilfen seitens der BeraterInnen begegnet werden. Die Ergebnisse des Online-Surveys im Rahmen dieser Studie zeigen, dass eine der zentralen Forderungen die Flexibilität der Beratung betrifft. Für die KlientInnen ist dabei die diversity-sensible und individuell angepasste Beratung von besonderer Bedeutung.

Frustrationspotenziale hängen unweigerlich mit der allgemein zu beobachtenden Ausdifferenzierung und Heterogenisierung zusammen, haben jedoch häufig auch individuelle Gründe. Neben schweren biographischen Schlägen führen vor allem ein schlechter Gesundheitszustand sowie ein selbsterzeugter Druck aufgrund individuell empfundener »Ausweglosigkeit« zu Frustrationen bei potenziellen KlientInnen. Damit BeraterInnen auf diese spezielle Anforderung im Beratungsverlauf adäquat reagieren können, ist ein hohes Maß an sozialer Kompetenz notwendig. Hierzu gehört es – zusätzlich zum erreichten Abschluss der KlientInnen –, psychosoziale Fähigkeiten und Soft Skills zu erkennen und im Beratungsverlauf zu fördern.

Einer der Gründe für die Frustrationen und Orientierungslosigkeit ist das Fehlen von Vorbildern. Die stetige Veränderung der Aus- und Weiterbildungsangebote sowie des Arbeitsmarktes bringt es mit sich, dass kaum noch eine hinreichende intergenerationale Weitergabe von Wissen möglich ist. Im Vergleich zu früheren Generationen gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung im tertiären Sektor in den Beruf weitgehend völlig anders. Traditionelle und weithin bekannte frühere Ausgestaltungen des Überganges von der Ausbildung bzw. Bildung

in den Beruf können nichtmehr als beispiel- oder gar vorbildhaft wahrgenommen werden. Augenscheinlich ist die Tendenz, dass beide Seiten des Beratungsverhältnisses die Notwendigkeit sehen, durch neue Strategien und Maßnahmen auf die aktuellen Herausforderungen zu reagieren. Die Ergebnisse der Studie unterstreichen den Handlungs- und Reformbedarf in der Beratung von AbsolventInnen und Studieninteressierten.

3 Strategien und Maßnahmen zum Umgang mit den neuen Herausforderungen

Die Studie sammelt umfassende Strategien und Maßnahmen zum Umgang mit den genannten Herausforderungen. Aus den Ergebnissen leiten sich Empfehlungen für die Beratungstätigkeit seitens des AMS und seiner Kooperationspartner ab.

Ein häufig genannter Punkt betrifft die Möglichkeiten, die sich Beratungsinstitutionen durch die Bereitstellung von Online-Informationen und Aktivitäten in den Sozialen Medien bieten. In Anbetracht des ständig wechselnden Nutzungsverhaltens und der Vielfalt an Online-Ressourcen ist es notwendig, gut aufbereitete, mehrsprachige und verständlich formulierte Materialien zur Verfügung zu stellen, um so KlientInnen zu binden und eine weitreichende UserInnenzahl zu generieren. Dadurch könnte eine realistische Vorabinformation Interessierter ermöglicht und die Gefahr verringert werden, fehlinformierte KlientInnen enttäuschen zu müssen. Das Angebot sowie auch die Inhalte des Online-Informationsangebotes sollten übersichtlich gestaltet und gut kommuniziert werden. Zudem sollten sie gleichermaßen den Bildungsmarkt und den Arbeitsmarkt betreffen.

Damit Beratungen zielgruppensensibel durchgeführt werden können, ist es notwendig, vor allem für KundInnen mit Migrations- oder Fluchthintergrund bzw. mit nicht-deutscher Muttersprache verschiedene Dolmetsch-Tools und non-verbale Diagnostik-Tools anzubieten. Diese sollten darauf ausgerichtet sein, im Ausland erworbene Kompetenzen und Abschlüsse zu überprüfen und einordnen zu können. Die Tools können dabei helfen, die Sprachbarriere, ein häufiges Hindernis beim Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt, zu verringern. Bezüglich der Beratung von zukünftigen HochschulabsolventInnen empfiehlt es sich, möglichst frühzeitig über die Arbeitsmarktrelevanz und die Verwertbarkeit des angestrebten Abschlusses aufzuklären. Diese Empfehlung hängt stark mit einer frauenspezifischen Beratung zusammen, da weibliche im Vergleich zu männlichen Studieninteressierten häufiger Studiengänge wählen, deren Abschlüsse auf dem österreichischen Arbeitsmarkt nicht hinreichend genug nachgefragt werden. Neben den konkreten Beratungsempfehlungen deutet die Empirie zudem auf die Notwendigkeit eines »Imagewandels« hin. Im Online-Survey wurde deutlich ersichtlich, dass das AMS nicht als wichtiger Ansprechpartner für die Beratung von AkademikerInnen oder Studieninteressierten wahrgenommen wird. Vor allem die weiter oben genannten Strategien und Maßnahmen können dabei helfen, eine breitere Verankerung der AMS-Beratungstätigkeit für den tertiären Bildungssektor zu erreichen. Nur wenn eine positiv veränderte Außenwahrnehmung erreicht werden kann, ist es möglich, dass weitere Maßnahmen wirksam eingesetzt werden können. Zusätzlich zum oben genannten sind vor allem eine ständige Aktualisierung

und Kommunikation des eigenen Beratungsangebotes, die Entwicklung von flexiblen und personalisierten Beratungs-Tools sowie die Kooperation mit Institutionen der Aus- und Weiterbildung im tertiären Sektor und mit relevanten Arbeitgebern zu empfehlen.

Zusätzlich zu den angestrebten Anpassungen von Beratung und Information der Zielgruppen sollte auch eine strukturelle, gesellschaftliche und rechtliche Veränderung vorangetrieben werden. Die Erwerbstätigkeit und der Wunsch nach Weiterbildung oder einer zusätzlichen Ausbildung sollten sich nicht ausschließen, sondern den Interessierten die Möglichkeit geben, ohne ein Anwachsen von finanziellem Druck das Lifelong Learning als Chance wahrzunehmen. Berufsbegleitende Bildungsangebote sind für eine Großzahl der Arbeitsfelder, die an einen tertiären Aus- und Weiterbildungsweg anschließen, rar. Wenn vorhanden, werden diese häufig von privaten Anbietern zu kaum mehr leistbaren Tarifen durchgeführt.

Ein weiteres Anliegen bezieht sich auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Allgemeinen. Einerseits sollten Anpassungen hinsichtlich der Freizügigkeit des Arbeitsmarktes durchgeführt werden, damit in Österreich ausgebildete Menschen aus Drittstaaten die Möglichkeit erhalten, ihre Ausbildung zur Gänze zu nutzen. Andererseits sollten Menschen, die in Österreich ihren höchsten Bildungsabschluss absolviert haben, Anreize zum Verbleib auf dem österreichischen Arbeitsmarkt gegeben werden. Diese Anpassungen sind hilfreich, um die negativen Auswirkungen von Brainwaste- und Braindrain-Phänomenen zu verhindern. Die ExpertInnen sprechen sich zudem dafür aus, dass die in der Studie behandelten Probleme und Herausforderungen in der Beratung von Menschen aus dem tertiären Aus- und Bildungssektor als Inhalte in die Studienpläne von Psychologie und Bildungswissenschaften aufgenommen werden sollten, um zur Entwicklung und Schulung von profunden Beratungskompetenzen beizutragen. 

Natalie Pils

Wirtschaftspsychologische Evaluierung des AMS-Neuorientierungskompasses

Mit Hauptaugenmerk auf Jugendliche und junge Erwachsene mit Lehrausbildung

1 Ausgangslage und Zielsetzung

Untersuchungsergebnisse eines unlängst im Auftrag der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich von HILL-AMC Management durchgeführten wirtschafts-psychologischen Monitorings des AMS-Neuorientierungskompasses² konnten zeigen, dass sich auffallend viele junge Menschen, vor allem mit Lehrabschluss, beruflich umorientieren möchten. Im vorliegenden Projekt wurde eben diese Zielgruppe (Personen bis 24 Jahre) anhand aktueller Neuorientierungskompass-Daten genauer untersucht, wobei diverse Einflussfaktoren für eine Neuorientierung herausgearbeitet und konkrete Fragestellungen zum Thema beantwortet wurden.

In der vorliegenden Kurzfassung des im Mai 2019 fertiggestellten Evaluierungsberichtes zum Thema »Jugendliche und junge Erwachsene mit Lehrausbildung«³ finden sich demnach die wesentlichen Ergebnisse der explorativ vorgenommenen wirtschaftspsychologischen Analysen, der statistischen Datenauswertungen und der Gruppenvergleiche hinsichtlich der Motive, persönlichen Neigungen und Interessen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit dem Wunsch nach Neuorientierung.

2 Zusammenfassung der Ergebnisse

Im Folgenden werden die interessantesten Ergebnisse, Aussagen und Thesen des vollständigen Berichtes zusammengefasst und mit einem abschließenden Fazit dargestellt.

2 Der AMS Neuorientierungskompass (www.ams.at/neuorientierungskompass) ist ein von HILL-AMC Management entwickeltes psychologisch-diagnostisches Verfahren, v.a. für Personen mit Berufserfahrung, zur Erfassung von persönlichen Neigungen, Interessen sowie weiteren berufsrelevanten Merkmalen und zählt zu den Online-Berufsorientierungstools des AMS Österreich. Der Neuorientierungskompass ist umfassend mit den Berufsinformationen des AMS vernetzt, wodurch das Tool eine Vielzahl an Auswertungsmöglichkeiten für die Arbeitsmarktforschung bietet.

3 Download der Studie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

2.1 Stichprobenbeschreibung

- Für den Erhebungszeitraum von Ende Mai 2017 bis Anfang Juli 2018 liegen 5.935 Ergebnisse von Personen im Alter unter 25 Jahren vor. Diese Anzahl entspricht ca. 22,5 Prozent der Grundgesamtheit. Die Gruppe der Unter-25-Jährigen verteilt sich auf ca. 64 Prozent Frauen und ca. 36 Prozent Männer.
- Beinahe die Hälfte der NutzerInnen bis 24 Jahre weist einen Lehrabschluss auf und will sich somit bereits kurz nach ihrer Ausbildung beruflich umorientieren (Abbildung 1). Darauf folgen Personen mit Matura (ca. 20 Prozent) und Pflichtschulabschluss (ca. 13 Prozent). Der Anteil an Hochschulabsolvent/innen ist deutlich geringer als in der Gesamtstichprobe (ca. fünf Prozent). Dies lässt sich jedoch auf das jüngere Alter der Stichprobe zurückführen, da tertiäre Bildungswege eher selten vor dem 25. Lebensjahr abgeschlossen werden.
- Während insgesamt die meisten NutzerInnen ihren Hauptwohnsitz in Wien angaben, kommen Personen bis 24 Jahre vorwiegend aus Oberösterreich, gefolgt von Wien und Niederösterreich. Wird ein vorhandener Lehrabschluss mitberücksichtigt, rückt Wien (vermutlich aufgrund des geringen Industrieanteils) auf den vierten Platz.

2.2 Individuelle Neuorientierungsgründe

- Insgesamt konnten 1.392 Freitexteinträge von NutzerInnen bis 24 Jahre zur offenen Frage nach sonstigen Neuorientierungsgründen verwertet und in einer qualitativen Inhaltsanalyse zu bestimmten Kategorien zusammengefasst werden.
- Alters- und geschlechtsunabhängig gaben NutzerInnen private und teils sehr ausführliche persönliche Informationen (selbstverständlich anonymisiert) preis. Dies zeigt, dass der Leidensdruck für einen Berufswechsel mitunter sehr hoch ist und spricht andererseits für das Vertrauen der NutzerInnen in den Neuorientierungskompass als wegweisendes Verfahren.
- Folgende Kategorien ergaben sich aus der qualitativen Inhaltsanalyse: Körperliche Beeinträchtigung, Psychische Belastung und Überforderung, Arbeitszeit, Gehalt, Arbeitsplatzbezogene Gründe, Unterforderung, Weiterbildung und Herausforderung, Selbstverwirklichung und Sinn, Berufsbedingte Gründe, Falsche Berufswahl, Erstorientierung und Persönliche Gründe (Abbildung 2).
- Im Gendervergleich zeigt sich, dass um fünf Prozent mehr junge Männer angeben, sich ursprünglich für den falschen Beruf entschieden zu haben (Abbildung 3). Mit steigendem Alter nimmt die Angabe »falsche Berufswahl« jedoch generell ab, was darauf hindeutet, dass eine unpassende Berufs- bzw. Ausbildungswahl in der Regel früh erkannt wird und bereits im jungen Erwachsenenalter nach Alternativen gesucht wird.
- Weiterbildung und Herausforderung, körperliche Beeinträchtigung sowie Arbeitszeit werden am häufigsten von Personen mit Lehrabschluss genannt.

- Personen ohne Ausbildung oder mit Pflichtschulabschluss geben vorwiegend persönliche Gründe und berufliche Erstorientierung an, was darauf hindeuten könnte, dass ihr bisheriger Berufsweg durch persönliche Schwierigkeiten erschwert war.
- Personen mit Hochschulabschluss sehen sich oftmals mit der Wahl der falschen Studienrichtung und somit einer unzureichenden Selbstverwirklichung konfrontiert.
- Unterforderung, arbeitsplatzbezogene Gründe und Gehalt werden am häufigsten von Personen mit Matura genannt, was darauf zurückzuführen sein könnte, dass sich Maturantinnen und Maturanten, welche meist kein explizites Fachwissen nachweisen können (im Falle einer AHS-Matura), in den ersten Berufsjahren oftmals nicht ihren Fähigkeiten entsprechend eingesetzt fühlen.
- Eine falsche Berufswahl wird in ländlicheren Regionen allgemein häufiger als Neuorientierungsgrund angegeben als im städtischen Gebiet. Junge Personen aus dem Burgenland nennen diesen Grund am häufigsten, junge WienerInnen am seltensten.

2.3 Erwartungen und unerwünschte Arbeitsbedingungen

- NutzerInnen des Neuorientierungskompasses bis 24 Jahre erwarten in erster Linie ein höheres Gehalt und sinnvollere Tätigkeiten in ihrem neuen Beruf. Als sonstiger Neuorientierungsgrund wird »mehr Gehalt« hingegen nur von neun Prozent der NutzerInnen genannt, was vermutlich daran liegt, dass die Erwartungen vor den sonstigen Gründen erhoben werden und das Gehaltsthema somit bereits abgedeckt ist.
- Fließbandarbeit führt sowohl in der Gesamtgruppe der unter 25-Jährigen als auch in der Stichprobe mit Lehrabschluss die Liste der unerwünschten Arbeitsbedingungen an, gefolgt von Leiharbeit und sehr unregelmäßigen Arbeitszeiten.

2.4 Stärken, Schwächen und Ausschlussgründe

- Als häufigste Ausschlussgründe werden von beiden Geschlechtern vorwiegend kreativ-künstlerische Qualifikationen genannt. Unterschiede zwischen Frauen und Männern beziehen sich teilweise auf traditionell einem bestimmten Geschlecht zugeschriebene Qualifikationen.
- Des Weiteren finden sich unter den häufigsten Ausschlussgründen Kompetenzen, die mit Führung und Verantwortung, körperlicher Arbeit, technisch-analytischen Fähigkeiten oder Außendienst in Zusammenhang stehen.
- Die von jungen Personen am häufigsten genannten Stärken zählen zu den sozialen Qualifikationen oder beziehen sich auf die Arbeitsweise. Dazu zählen Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft, Lernbereitschaft, Zuverlässigkeit und selbstständige Arbeitsweise.
- Ähnlich wie bei den Ausschlussgründen, werden kreativ-künstlerische Qualifikationen in der Stichprobe der Bis-24-Jährigen am häufigsten als Schwächen genannt. Insgesamt nennen Frauen beinahe doppelt so viele Schwächen wie Männer.

2.5 Berufsausbildung

- Unter-25-jährige NutzerInnen weisen am häufigsten Berufsausbildungen in den Bereichen »Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit« und »Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege« auf. Bezogen auf einzelne Berufsfelder wurden am häufigsten »Sekretariat, Kaufmännische Assistenz« und »Einzelhandel« sowie »Küchen- und Servicefachkräfte« genannt (Abbildung 4).
- Die am häufigsten genannten Berufsfelder, in welchen NutzerInnen mit Lehrabschluss eine Berufsausbildung aufweisen, unterscheiden sich kaum von jenen der Gesamtstichprobe der Unter-25-Jährigen. Generell wurden von Personen mit Lehrabschluss jedoch häufiger Berufsfelder genannt, die typische Lehrberufe darstellen.
- Unterschiede in den Angaben von abgeschlossenen und nicht abgeschlossenen Berufsausbildungen betreffen hauptsächlich Berufe, die vermutlich ebenso durch rein praktische Erfahrung als ausschließlich durch spezielle Ausbildungswege erlernt werden können (z.B. Anlern- und Hilfsberufe).

2.6 Berufserfahrung

- Personen unter 25 Jahren mit dem Wunsch nach beruflicher Neuorientierung weisen genderunabhängig am häufigsten Berufserfahrung in den Berufsbereichen »Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit« und »Handel, Transport, Verkehr« auf, was aus arbeitsmarktpolitischer Sicht bedeuten könnte, dass diese Branchen das höchste »Arbeitslosenpotential« haben.
- Einzelne Berufsfelder betreffend, wird am häufigsten Berufserfahrung im Einzelhandel, als Küchen- und Servicefachkraft und im Sekretariat bzw. als kaufmännische Assistenz genannt, was den häufigsten Ausbildungen entspricht (Abbildung 4).
- Geschlechtsunterschiede zeigten sich sowohl bei den Berufsausbildungen als auch bei den Berufserfahrungen lediglich in Berufsbereichen bzw. Berufsfeldern, die traditionell dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zugeschrieben werden.
- Bei der Analyse der angegebenen Dauer der Berufserfahrung in einem bestimmten Berufsfeld ergeben sich kaum Unterschiede zu den Angaben gesamt. Lediglich bei sehr langen Zeiträumen (zehn Jahre) gibt es Unterschiede. Am häufigsten wird von Personen bis 24 Jahre mit über zehn Jahren Berufserfahrung »Landbau, Viehwirtschaft, Tierbetreuung« ausgewählt. Aufgrund der jungen Stichprobe wird vermutet, dass es sich hierbei vorwiegend um Mithilfe in familiären Betrieben handelt.

2.7 Ausgeschlossene Berufe

- Generell werden von Personen bis 24 Jahre oftmals handwerklich-technische Berufe ausgeschlossen. Geschlechtsunterschiede beziehen sich in erster Linie auf traditionelle Tätigkeitszuschreibungen; so werden oftmals typische »Frauenberufe« von Männern ausgeschlossen und umgekehrt.

- Es werden häufig Anlern- und Hilfsberufe ausgeschlossen, was darauf schließen lässt, dass die NutzerInnen des Neuorientierungskompasses im Allgemeinen bereit sind, eine Aus- oder Weiterbildung für ihren zukünftigen Beruf zu absolvieren.
- Wird nur ein bestimmtes Berufsfeld ausgeschlossen, wird am häufigsten jenes gewählt, in dem die Stichprobe auch die meiste Berufserfahrung aufweist (Einzelhandel). Es ist demnach anzunehmen, dass überwiegend eigene (negative) Erfahrungen mit einem bestimmten Beruf ausschlaggebend dafür sind, das jeweilige Berufsfeld für zukünftige Tätigkeiten auszuschließen.

2.8 Persönlichkeit

- Im Persönlichkeitsfragebogen beschreiben sich junge Personen, die eine falsche Berufswahl getroffen haben, als sensibler und weniger aufgabenverbunden als Personen, die keine oder andere (sonstige) Neuorientierungsgründe nannten. Zeigt sich eine Person also eher unorganisiert und unsicher bzw. emotional angespannt, könnte dies die Wahl eines geeigneten Berufs ungünstig beeinflussen.
- Umgekehrt verhält es sich bei Personen mit Lehrabschluss, die eine geringere Sensitivität und höhere Aufgabenverbundenheit als andere Ausbildungsgruppen zeigen.
- Hinsichtlich aufgetretener Geschlechtsunterschiede kann festgehalten werden, dass Frauen tendenziell eine höhere Aufgabenverbundenheit und Personenorientierung aufweisen.
- Junge Personen, die eine hohe Offenheit für Neues aufweisen, zeigen auch eine hohe Weiterbildungsbereitschaft. Mittels linearer Regression konnte ermittelt werden, dass eine hohe Offenheit für Neues eine hohe Weiterbildungsbereitschaft voraussagt – diese wiederum wirkt sich positiv auf eine berufliche Umorientierung nach einer falschen Berufswahl aus.

2.9 Interessen

- Im Interessenfragebogen zeigen sich erwartungsgemäß geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich traditionell zugeschriebener Interessensdomänen – Frauen sind vermehrt am künstlerischen (artistic) und sozialen (social) Bereich interessiert als Männer, während Männer deutlich größeres Interesse an handwerklich-praktischen (realistic) Tätigkeiten zeigen als Frauen (Abbildung 5). Dieses Ergebnis unterstreicht die Notwendigkeit geschlechtsspezifischer Normstichproben in Berufsorientierungsfragebögen.
- Mit steigendem Ausbildungsgrad nimmt das praktische Interesse (realistic) geschlechtsübergreifend ab; forschendes Interesse (investigative) hingegen nimmt mit höherer Ausbildung zu (Abbildung 6). Dies lässt sich gut mit den Anforderungen unterschiedlicher Ausbildungen vereinigen, da Lehrberufe zumeist einen handwerklich-praktischen Charakter aufweisen, während (hoch-)schulische Ausbildungspfade vermehrt forschendes Interesse fordern.
- Eine Abnahme des praktischen Interesses mit steigendem Ausbildungsgrad findet sich erwartungsgemäß auch bei Jugendlichen, die angaben, den falschen Beruf gewählt zu haben.

- Personen bis 24 Jahre, die an ordnend-verwaltenden (conventional), unternehmerischen (enterprising) oder praktischen (realistic) Tätigkeiten interessiert sind, neigen weniger zu einer falschen Berufswahl als Personen mit anderen Interessen.

3 Fazit

Innerhalb der Zielgruppe der bis-24-jährigen NutzerInnen des Neuorientierungskompasses verfügen beinahe 50 Prozent über eine abgeschlossene Lehrausbildung. Eine falsche Berufswahl ist in dieser Gruppe allerdings nicht der vorherrschende Neuorientierungsgrund. Im Gegenteil, junge Personen mit Lehrausbildung weisen sogar vermehrt Persönlichkeitseigenschaften auf, die einer falschen Berufswahl entgegenwirken, nämlich eine hohe Aufgabenverbundenheit und eine geringe Sensitivität. Auch bestimmte Interessensausprägungen korrelieren positiv mit einer passenden Berufswahl, nämlich praktisches, unternehmerisches und systematisches Interesse. Darüber hinaus wird »falsche Berufswahl« von Frauen seltener genannt als von Männern, was unter anderem darauf zurückzuführen sein könnte, dass Frauen im Allgemeinen eine höhere Aufgabenverbundenheit zeigen als Männer.

Somit ist davon auszugehen, dass für Personen mit abgeschlossener Lehrausbildung andere Gründe eine entscheidendere Rolle für eine berufliche Neuorientierung spielen, wie etwa der Wunsch nach Weiterbildungsmöglichkeiten und neuen Herausforderungen im Beruf. Viele NutzerInnen mit Lehre geben darüber hinaus an, bisher starken körperlichen Belastungen und ungünstigen Arbeitszeiten ausgesetzt gewesen zu sein, woraus sich ableiten lässt, dass in der betreffenden Personengruppe berufliche Neuorientierung vor allem durch bisherige negative Berufserfahrungen, wie beispielsweise körperliche (Über-)Belastung, motiviert ist. 

Markus Valtingojer

Wer studiert das Unterrichtsfach »Berufsorientierung und Lebenskunde« (BOLK)?

Eine Erkundung unter Studierenden im Verbund »LehrerInnenbildung West« – Versuch einer Typologie

Das Unterrichtsfach »Berufsorientierung und Lebenskunde« (BOLK)¹ wurde 2016 als reguläres Lehramtsstudium (Bachelorstudium) an der Pädagogischen Hochschule Tirol² eingerichtet. Österreichweit kann man dieses Unterrichtsfach ausschließlich dort (als Teil des Verbundes »LehrerInnenbildung West«,³ der Tirol und Vorarlberg umfasst) studieren.

Im Rahmen einer Projektarbeit an der Donau-Universität Krems⁴ wurde der Frage nachgegangen, welche Personen sich aus welchen Motiven für ein Lehramtsstudium bzw. für dieses Unterrichtsfach entschieden haben. Weiters wurde versucht, eine Typologie der Studierenden dieses Unterrichtsfaches zu entwickeln.

1 Das Studium »Berufsorientierung und Lebenskunde«

Die Inhalte des BOLK-Studiums verteilen sich auf insgesamt 17 Module, welche neben den Kernbereichen auch fachdidaktische, psychologische und persönlichkeitsbildende Lehrveranstaltungen und Praktika enthalten.

1 Der vorliegende Text basiert auf der 2019 angeschlossenen Projektarbeit »Wer studiert das Unterrichtsfach Berufsorientierung/Lebenskunde? Eine Erkundung unter Studierenden im Verbund LehrerInnenbildung West – Versuch einer Typologie« des Autors, die dort am Zentrum für Professionelle Kompetenz- und Organisationsentwicklung im Rahmen des Universitätslehrganges »Bildungs- und Berufsberatung« verfasst wurde. Betreut wurde die Arbeit von Mag.a Karin Steiner (Geschäftsführerin des Forschungsinstituts abif – Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung). Markus Valtingojer studierte u.a. Katholische Theologie und Philosophie, verfügt über verschiedene Ausbildungen im Bereich Beratung (Lebens- und Sozialberatung, Supervision, Coaching, Mediation, Mentoring) und ist wba-diplomiert (wba = Weiterbildungsakademie Österreich; www.wba.or.at). Er war mehr als 20 Jahre lang im Bildungsbereich in Wien in verschiedenen Institutionen tätig, lebt und arbeitet derzeit in Innsbruck und studiert BOLK an der Pädagogischen Hochschule Tirol. Download der Langfassung seiner Arbeit in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12770.

2 www.ph-tirol.ac.at.

3 www.lehrerinnenbildung-west.at

4 www.donau-uni.ac.at.

Bis dato ist ungeklärt, ob dieses Studium auch zur SchülerInnen- und Bildungsberatung befähigt. Hierzu sind an den Pädagogischen Hochschulen eigene Lehrgänge im Umfang von zwölf ECTS eingerichtet.

Mit der Schaffung des BOLK-Studiums wurde auf die Bedarfe der Berufsorientierung an Schulen, welche etwa Steiner / Kerler / Schneeweiß aufgezeigt haben,⁵ reagiert. Unverständlich bleibt, dass dieses Unterrichtsfach nur in einem von vier Verbänden angeboten wird und Pädagogische Hochschulen weiterhin parallel »Mini-Lehrgänge« für BO-Lehrpersonen anbieten.

2 Das Unterrichtsfach »Berufsorientierung und Lebenskunde«

BOLK ist ein Unterrichtsgegenstand, der nur in geringem Umfang und nicht pflichtig an allen Schularten unterrichtet wird. Inhaltlich ist der Gegenstand über die Berufsorientierung hinaus auf die Vermittlung von Selbst- und Sozialkompetenzen hin orientiert.

Für die Motivation der Fachwahl ist dies bedeutsam, weil bisherige Untersuchungsergebnisse nahelegen, dass bei Lehramtsstudierenden intrinsische und soziale Motive sowie Interessen ausgeprägter sind als bei Studierenden eines Fachstudiums.⁶

3 Die Erhebungs- und Auswertungsmethoden

Derzeit studieren 34 Personen verteilt auf drei Jahrgänge das Unterrichtsfach BOLK. Mit acht Personen wurde ein Leitfaden-Interview geführt, wobei diese mittels »Theoretischem Sampling«⁷ ausgewählt wurden. Dabei sollte das tatsächliche Geschlechterverhältnis (zwölf von 34 Studierenden sind männlich) berücksichtigt werden. Weiters wurde darauf zu geachtet, dass alle drei Jahrgänge vertreten sind. Schließlich sollten unterschiedliche Fächerkombinationen repräsentiert sein, weil anzunehmen ist, dass sich die Berufswahlmotive je nach gewählter Fächerkombination unterscheiden. Gutsch / Köni / Rothland⁸ führen hierzu in Anlehnung an Holland (1985) und Bergmann (1992) aus, dass der Lehrerberuf als sozialer Beruf zwar dem Muster SAE (social, artistic, enterprising) entspricht, speziellere Lehrerausbildungen aber von diesem Muster abweichen können. Nach der wortgetreuen Transkription der Interviews erfolgte eine themenanalytische Auswertung nach Froschauer / Lueger (2003).

4 Interviewergebnisse

Die jüngste Interviewperson war 22, die älteste 38 (Durchschnittsalter 26 Jahre, Medianwert 24 Jahre). Die breite Streuung der Lebensalter spiegelt die unterschiedlichen Bildungs- und

5 Vgl. Steiner / Kerler / Schneeweiß 2012, Seite 58.

6 Vgl. Gutsch / König / Rothland 2018, Seite 465.

7 Nach Glaser / Strauss 1998.

8 Vgl. Gutsch / König / Rothland 2018, Seite 465.

Berufsbiographien vor Aufnahme des Studiums wider.

- **Schulische Vorbildung (Oberstufe):** Nahezu alle Interviewpersonen absolvierten eine berufsbildende höhere Schule; eine Interviewperson verfügt über eine Lehre mit Matura; eine Person ist AHS-Absolvent.
- **Motivation für die Aufnahme eines Lehramtsstudiums:** Die Motivation für die Aufnahme eines Lehramtsstudiums wurde unterschiedlich und stets mit mehreren Motiven begründet, auch mit äußeren Umständen.

Häufig wurden Erfahrung im Umgang mit Kindern und Jugendlichen,⁹ Interesse bzw. Freude an der Zusammenarbeit mit Kindern, Jugendlichen¹⁰ und die künftige Jobsicherheit genannt. Auffällig war, dass in keinem einzigen Interview die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Interessen¹¹ thematisiert wurde. Eine mögliche Erklärung liegt darin, den Studierenden noch der entsprechende Praxiseinblick fehlt.

- **Hilfreiche Kompetenzen für den Beruf als Lehrkraft:** In diesem Fragenbereich wurden ausschließlich soziale und persönliche Kompetenzen genannt. In mehreren Interviews wurden Empathie bzw. Einfühlungsvermögen als hilfreiche Kompetenz betont. Die eigene Lebenserfahrung wurde in zwei Interviews als Begründung für die künftige Berufswahl und zugleich als nützliche Kompetenz für den Beruf als Lehrkraft interpretiert.
- **Gründe für die Wahl von BOLK:** Auf die eigene Lebens- und Berufserfahrung wurde öfters verwiesen, was mit den Ergebnissen von Steiner/Kerler (2017) korreliert, welche diese auch für Bildungs- und BerufsberaterInnen als sehr nützlich einschätzen. Die eigene aktuelle Lebenssituation zum Zeitpunkt der Entscheidung für das Unterrichtsfach, welche die Interviewpersonen als Phase der eigenen Orientierungslosigkeit beschreiben, in welcher sie sich selbst mehr Beratung/ Begleitung gewünscht hätten, wird ebenfalls öfters erwähnt. Für einige Interviewpersonen waren das ansprechende Curriculum und die Unzufriedenheit mit dem bisher gewählten Unterrichtsfach ein Grund für die Wahl von BOLK.
- **Hilfreiche persönliche Kompetenzen für BOLK:** Viele Interviewpersonen halten die eigenen sozialen und persönlichen Kompetenzen auch für BOLK hilfreich. Darüber hinaus werden auch persönliche Kontakte für den künftigen BOLK-Unterricht im Sinne der außerschulischen Vernetzung als hilfreich erachtet. Mehrere Interviewpersonen hegen Zweifel, ob sie mit dem gewählten Unterrichtsfach eine Anstellung erhalten werden, weil diese Ausbildung zu wenig bekannt ist und derzeit Lehrkräfte zum Teil ohne Ausbildung BOLK unterrichten.
- **Zufriedenheit mit BOLK und Verbesserungspotenziale:** Die Zufriedenheit mit dem gewählten Unterrichtsfach bzw. dem Studiengang variiert je nach ausgemachtem Typus (siehe unten), liegt jedoch auf einer Skala zwischen 0 und 10 durchwegs in der oberen Hälfte.

⁹ Vgl. Nieskens 2009, zitiert in Rabel 2011.

¹⁰ Vgl. Urban 1996 bzw. König et al. 2013.

¹¹ Vgl. Wiza 2014.

Besonders positiv hervorgehoben wird die Bedeutung des Unterrichtsfaches als solches bzw. das attraktive Curriculum. Auch die Möglichkeit, im Rahmen von Lehrveranstaltungen selbständig vieles ausprobieren zu können und der Einsatz praxisnaher Lernmaterialien, die für den späteren Unterricht verwendbar sind, werden positiv erwähnt. Mehrere Interviewpersonen verweisen auf die kleinen Gruppen, welche begünstigen, dass Studierende einander kennen und miteinander Kontakt haben. Einige Interviewpersonen kritisieren inhaltliche Überschneidungen in unterschiedlichen Lehrveranstaltungen. Andere wünschen sich eine stärkere theoretische Fundierung der vermittelten Inhalte. Weitere Kritikpunkte sind die PTS- und Tirol-Lastigkeit der Ausbildung. Lebenskundliche Themen scheinen generell unterrepräsentiert zu sein. Verbesserungspotenzial sehen die Interviewpersonen auch in studienorganisatorischer Hinsicht.

5 Versuch einer Typologie

Bei der Typologisierung wurde in Anlehnung an die einschlägige Literatur¹² auf drei Grundtypen reduziert.

- **Typ A: Die Strategin/ Der Strategie:** Der strategische Typus studiert ein anspruchsvolles (Haupt-)Fach und kombiniert dieses mit einem »leichten« Zweitfach. Dieser Typus denkt an die kommende Unterrichtspraxis und wählt zu einem korrekturintensiven Fach ein »angenehmes« Gegenfach, um den Korrekturaufwand geringer zu halten; eventuell spielen auch Überlegungen eine Rolle, dass im Gegenfach eine sehr persönliche Beziehung zu den SchülerInnen aufgenommen werden kann – quasi ohne »störende« fachliche Inhalte und Beurteilungsdruck. Durchaus können die persönliche Situation zu Studienbeginn und eigene Interessen zusätzlich eine Rolle spielen. Die Studierenden weisen im Vergleich zu den Überzeugten einen geringeren Zufriedenheitswert in Bezug auf das Studium und dessen Rahmenbedingungen auf. Sie sehen diese kritischer als ihre KollegInnen.
- **Typ B: Die/ Der Überzeugte:** Der Typus des/ der Überzeugten bringt ein großes inhaltliches Interesse am Unterrichtsfach mit bzw. hält eine frühe Berufsorientierung/ Berufsberatung für wichtig. Studierende dieses Typs argumentieren in Bezug auf die eigene persönliche Situation genauso wie die TaktikerInnen. Diese Studierenden zeigen sich als Überzeugte überaus zufrieden mit dem Studium und dessen Rahmenbedingungen.
- **Typ C: Die Taktikerin/ Der Taktiker:** Der Typus des Taktikers bzw. der Taktikerin wählt das Unterrichtsfach als zusätzliche Qualifikation zu einem bestehenden Lehramtsstudium, um die Chancen am späteren Arbeitsmarkt zu erhöhen. Dieser Typus hat am ehesten die spätere Berufstätigkeit im Blick, sofern man für die Wahl eines zusätzlichen Unterrichtsfaches nicht andere Erklärungen findet. Gleichzeitig zeigt sich, dass die Tätigkeit als Lehrkraft längst nicht mehr lebenslange berufliche Sicherheit gewährleistet. Das kann eine Motivation darstellen, ein weiteres Lehramtsstudium zu beginnen.

¹² Vgl. Straub 2015.

Diese Studierenden setzen den Zufriedenheitswert ebenfalls im oberen Bereich an, zeigen sich aber nicht ganz so zufrieden wie die Überzeugten, aber auch nicht so kritisch wie die TaktikerInnen.

6 Diskussion der Ergebnisse

Überraschend sind der hohe Anteil von BHS-AbsolventInnen und das Ausmaß an beruflichen Vorerfahrungen. Beide Aspekte sind wohl spezifisch für das Unterrichtsfach BOLK. Die genannten persönlichen Kompetenzen decken sich überwiegend mit den beschriebenen persönlichen Kompetenzen von Bildungs- und BerufsberaterInnen von Steiner / Kerler (2017). So wird auch dort an erster Stelle Empathie und Einfühlungsvermögen genannt. Wenngleich bei einigen Interviewpersonen das Lehramtsstudium als zweite Wahl dargestellt wurde, scheinen die persönlichen Kompetenzen der Interviewpersonen für das Lehramtsstudium zu befähigen und werden auch als Begründung für die Studien- und Berufswahl herangezogen.

Die von Rabel (2011) genannten Motive für die Berufswahlentscheidung an Höheren Schulen (soziale Orientierung und fachliches Interesse) haben sich in allen Interviews wiedergefunden, wobei das fachliche Interesse in BOLK in der sozialen Interaktion mit SchülerInnen bzw. in deren Beratung und Begleitung zu bestehen scheint. Die von mehreren Interviewpersonen geäußerte Grundüberzeugung, dass auch Umwege in der Ausbildung ihren Sinn haben, kann Österreichs stark selektierendem Schulsystem gewiss nicht schaden!

In Bezug auf die Zufriedenheit mit dem gewählten Unterrichtsfach ist bedenken, dass die neue LehrerInnenausbildung für die Sekundarstufe (Allgemeinbildung) erst seit drei Jahren angeboten wird. Dementsprechend werden die Curricula nach dem ersten vollständigen Durchlauf zu überarbeiten sein.

7 Literatur (in Auswahl)

- Bergmann, Christian (1992). Schulisch-berufliche Interessen als Determinanten der Studien- bzw. Berufswahl und -bewältigung: Eine Überprüfung des Modells von Holland. In: Krapp, Andreas; Prenzel, Manfred (Hrsg.). *Interesse, Lernen, Leistung. Neuere Ansätze der pädagogisch-psychologischen Interessensforschung*. Münster: Aschaffendorf. S. 195–220.
- Froschauer, Ulrike / Lueger, Manfred (2003): *Das qualitative Interview: Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. UTB Soziologie: Band 2418. Wien: WUV.
- Glaser, Barney G. / Strauss, Anselm L. (1998): *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung*. Bern: Hans Huber.
- Gutsch, Nina / König, Johannes / Rothland, Martin (2018): Die Berufswahlmotivation von angehenden Lehrkräften bei Eintritt in ihre Ausbildung. Unterschiede nach Fächerwahl? In: *Zeitschrift für Pädagogik*. 64. Jahrgang. Heft 4. Seite 461–483.
- Holland, John L. (1985): *Making Vocational Choices. A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Odessa: Psychological Assessment Resources.

- König, Johannes/Rothland, Martin/Darge, Kerstin/Lünnemann, Melanie/Tachtsoglou, Sarantis (2013): Erfassung und Struktur berufswahlrelevanter Faktoren für die Lehrerausbildung und den Lehrerberuf in Deutschland, Österreich und der Schweiz. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft. Band 16. Nummer 3. Seite 553–577. DOI 10.1007/s11618-013-0373-5.
- Mosberger, Brigitte/Schneeweiß, Sandra/Steiner Karin (2012): Theorien der Bildungs- und Berufsberatung. Wien: abif.
- Rabel, Michaela (2011): Berufswahlmotive angehender Lehrer/innen. Dissertation. Universität Wien.
- Steiner, Karin/Kerler, Monika/Schneeweiß, Sandra (2012): Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Jugendliche. Anforderungen im Wirkungsbereich der Pädagogischen Hochschulen. AMS report 88. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.
- Steiner, Karin; Kerler, Monika (2017): Trends und Bedarfe in der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung. AMS report 123/124. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.
- Straub, Sophie (2015). Typen von Lehramtsstudierenden und deren Entwicklung im Praxissemester. Posterbeitrag auf dem »Tag der Bildungsforschung« des ZLB der Universität Siegen am 11.11.2015. Internet: www.uni-siegen.de/zlb/bildungsforschung/forschungsschwerpunkte/schwerpunkt-1/downloads/vortrag_typen-von-lehramtsstudierenden-straub.pdf (02.06.2019).
- Valtingoer, Markus (2019): »Wer studiert das Unterrichtsfach Berufsorientierung/Lebenskunde? Eine Erkundung unter Studierenden im Verbund LehrerInnenbildung West – Versuch einer Typologie«. Projektarbeit zum Abschluss des Universitätslehrganges Bildungs- und Berufsberatung an der Donau-Universität Krems Zentrum für Professionelle Kompetenz- und Organisationsentwicklung. Krems/Innsbruck. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12770.
- Wiza, Saskia (2014): Motive für die Studien- und Berufswahl von Lehramtsstudierenden: eine qualitative Wiederholungsmessung. Dissertation. Universität Duisburg-Essen. 

Petra Ziegler, Heidemarie Müller-Riedlhuber

Berufspraktika als arbeitsmarktpolitisches Instrument

Ergebnisse einer aktuellen Good-Practice-Recherche im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

Die vorliegende Studie im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich, die im Jahr 2019 vom Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB)¹ realisiert wurde,² widmet sich der Recherche von Good-Practice-Beispielen von »Berufspraktika« in ausgewählten europäischen Ländern, die – ähnlich wie die Arbeitserprobung bzw. das Arbeitstraining des AMS in Österreich – als arbeitsmarktpolitische Instrumente etabliert sind. Explizit ausgenommen sind Berufspraktika im Rahmen von berufsbildenden schulischen Ausbildungsgängen oder z.B. Praktika, die im Rahmen von Hochschulstudien absolviert werden, bzw. Praktika im Sinne betrieblicher Traineeprogramme.

Berufspraktika werden oft für die berufliche Orientierung oder zum Sammeln beruflicher Erfahrungen eingesetzt. Sie können auch in umfassendere Maßnahmen integriert sein, die z.B. das Nachholen eines Abschlusses umfassen. Eindeutig nicht in den Bereich der Berufspraktika, wie sie in der vorliegenden Studie definiert sind,³ fallen Pflichtpraktika, die in vielen Ausbildungs- und Studiengängen vorgeschrieben sind. Berufspraktika im Sinne der vorliegenden Studie sind somit mit aktiver Arbeitsmarktpolitik verbundene Einsätze in Unternehmen.

Diese Studie fokussiert sich vor allem auf die praxis- bzw. betriebsnahe Anwendung der Maßnahmen, Angebote des 2. Arbeitsmarktes wurden nur dann miteinbezogen, wenn sie einen klaren Fokus auf die Vermittlung in Unternehmenspraktika haben. Dabei wurden nicht nur alleinstehende Berufspraktika untersucht, sondern auch Angebote, bei denen ein Praktikum (z.B. Schnupperwochen oder Arbeitserprobungen) in einem Betrieb in eine längerfristige Maßnahme (wie z.B. Ausbildung oder Umschulung) integriert ist. Die Länderauswahl erfolgte

1 www.wiab.at.

2 Die Langfassung dieser Studie erscheint als AMS report 140/141. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13091 im Menüpunkt E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes.

3 Näheres dazu im Kapitel 2.1.1 in der Studienlangfassung.

zweistufig: Zunächst wurden zehn Länder (Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Finnland, Luxemburg, Niederlande, Schweden, Schweiz und Slowenien) überblicksmäßig analysiert, um herauszufinden, wo innovative Ansätze oder umfassende Programme angeboten werden. Daran anschließend wurden fünf Länder (Belgien, Deutschland, Niederlande, Schweiz, Slowenien) für eine Detailrecherche sowie Good-Practice-Beispiele für eine genauere Analyse ausgewählt.

2 Belgien

2.1 Überblick

Belgien zeichnet sich durch seine regional differenzierten Angebote aus, und es werden unterschiedliche Maßnahmen je nach Region in Wallonien, Flandern, Ostbelgien und Brüssel-Hauptstadt angeboten. Je nachdem, wo eine arbeitssuchende Person gemeldet ist, sind entweder Le Forem (Wallonien), VDAB (Flandern), das Arbeitsamt der deutschsprachigen Gemeinschaft (Ostbelgien) oder Actiris (Brüssel-Hauptstadt) zuständig. Somit gibt es in Belgien kein nationales Arbeitsmarktservice, abgesehen vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung, das in allen Regionen für das Arbeitslosengeld zuständig ist.

2016 kam es zu einer weiteren Regionalisierung von Zuständigkeiten, was u.a. die Angebote im Bereich der Berufspraktika betroffen hat, die bis dahin belgienweit mehr oder weniger einheitlich gehandhabt wurden. Seit 2016 wurden diese Maßnahmen in den einzelnen Regionen reformiert oder auch teilweise ganz abgeschafft, so z.B. das Einstiegspraktikum in Flandern, das durch neue Programme ersetzt wurde. Laut befragter Expertin herrscht im Bereich der Praktika in Belgien nunmehr ein großes »Wirrwarr«: Jede Region hat eigene Maßnahmen, und es gibt keine umfassende Untersuchung zu den angebotenen Programmen (Expertinneninformation).

Die »Individuelle Berufsausbildung in Unternehmen« (»individuele beroepsopleiding in de onderneming«, »contrat formation-insertion« bzw. »formation professionnelle individuelle en entreprise«) wird als einzige Maßnahme in ganz Belgien angeboten und hat zum Ziel, Arbeitssuchende durch die Möglichkeit einer Berufsausbildung zu fördern, die zum gewünschten Berufsprofil passt. Die Maßnahme ist nur für jene Berufe vorgesehen, für die es nicht genug BewerberInnen gibt und für die entweder keine Ausbildung in Weiterbildungseinrichtungen angeboten wird oder eine lange Wartezeit auf einen Ausbildungsplatz besteht.⁴ Mit Hilfe des regionalen Arbeitsamtes bilden Unternehmen Arbeitssuchende einen bis maximal sechs Monate lang aus; dazu erstellen die Unternehmen einen Trainingsplan, um den TeilnehmerInnen die jeweiligen benötigten Kompetenzen zu vermitteln. Die Unternehmen zahlen während der Ausbildung keinen Lohn oder Sozialabgaben, sondern – je nach Lohnkategorie – eine fixe monatliche Prämie an die PraktikantInnen. Nach der individuellen Berufsausbildung in Unternehmen müssen die

⁴ Vgl. www.unizo.be/images/res357524_2.pdf [2019-06-25].

TeilnehmerInnen zumindest für den Zeitraum des Praktikums (üblicherweise sechs Monate) in die Unternehmen übernommen werden.⁵

2.2.1 Flandern

In Flandern werden im Vergleich über die Regionen hinweg sehr umfassende Maßnahmen angeboten, wobei unterschiedliche Programme bereitgestellt werden.

Ein »Berufspraktikum« (»beroepsinlevingsstage«, kurz: BIS) stellt in Flandern einen rechtlichen Rahmen dar, um ein bezahltes Praktikum in einem Unternehmen durchführen zu können. Es handelt sich dabei nicht um einen Arbeits-, sondern um einen Ausbildungsvertrag, wobei vor allem darauf abgezielt wird, die benötigten Kompetenzen für einen spezifischen Arbeitsplatz zu vermitteln. An einem BIS können sowohl Arbeitsuchende als auch Beschäftigte, Selbständige, StudentInnen und AusländerInnen, die in Belgien arbeiten dürfen, teilnehmen. Ausgenommen sind allerdings Pflichtpraktika, die zum Erwerb eines Diploms oder eines Freien Berufes notwendig sind. Im Rahmen eines BIS wird ein Trainingsplan erstellt, der mit VDAB⁶ abgestimmt wird. VDAB überprüft auch, ob die angeführten Kompetenzen vermittelt wurden – ein BIS kann mindestens einen und bis zu sechs Monate dauern.⁷

Das »Ausbildungspraktikum« (»opleidingsstage«) betrifft Personen, die bei VDAB oder einer anerkannten Trägerorganisation einen Kurs besuchen und dabei die Möglichkeit erhalten, direkt in einem Unternehmen ein Praktikum zu absolvieren. Die Unternehmen stellen einen Trainingsplan sowie Unterstützung durch die Praktikumsleitung bereit. Die Dauer des Praktikums ist von der jeweiligen Ausbildung abhängig, maximal sechs Monate – durchschnittlich sind es zwei bis drei Monate.⁸

Das »Berufsorientierungspraktikum« (»beroepsverkenkende stage«, BVS) dient dem Kennenlernen von Berufen direkt am Arbeitsplatz und richtet sich an arbeitsuchende Personen. Das Unternehmen erstellt einen Trainingsplan, stellt eine Praktikumsleitung als Ansprechperson zur Verfügung und kümmert sich um die Anmeldung bei der Sozialversicherung. Dieses Praktikum kann zwischen einem und 30 Tagen dauern.⁹ Ein »Berufsorientierungspraktikum« kann entweder zur Identifikation von passenden Berufen (»jobdoelwit bepalen«) oder zur Eruierung von Kompetenzlücken (»competentiekloof bepalen«) genutzt werden.

Diese Maßnahme ist für jene Personen geeignet, die noch relativ weit vom Eintritt auf den Arbeitsmarkt entfernt sind, und soll eine erste Orientierung ermöglichen, wie der jewei-

5 Vgl. <https://werkgevers.vdab.be/werkgevers/ibo> [2019-06-27].

6 Der VDAB ist das öffentliche Arbeitsbeschaffungamt für Flandern. Die Amtssprache ist Niederländisch (www.vdab.be/deutsch).

7 Vgl. www.vdab.be/opleidingen/beroepsinlevingsovereenkomst [2019-06-27].

8 Vgl. www.vdab.be/opleidingen/opleidingsstage und www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/tijdelijkewerkervaring/Werkplekieren_folder_werkzoekenden.pdf [2019-06-27]. Vgl. ebenso VDAB 2017, Seite 31.

9 Vgl. www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/tijdelijkewerkervaring/Werkplekieren_folder_werkzoekenden.pdf [2019-06-27].

lige »Wunschberuf« in der Praxis aussieht bzw. welche Kompetenzen für einen erfolgreichen Arbeitsmarktübertritt benötigt werden.

Des Weiteren gibt es für Arbeitsuchende mit einer möglichen Arbeitsunfähigkeit das Angebot, ein »Aktivierungspraktikum« (»activeringsstage«) von bis zu sechs Monaten in einem Unternehmen zu absolvieren. Die Dauer richtet sich nach den zu vermittelnden Kompetenzen der TeilnehmerInnen, je weiter diese also vom Arbeitsmarkt entfernt sind, desto eher werden die sechs Monate in Anspruch genommen, da auf das Lerntempo der TeilnehmerInnen Rücksicht genommen wird.¹⁰ Das Praktikum ist für die Unternehmen kostenlos und zielt auf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ab.¹¹

Das »Praktikum für Berufserfahrung« (»Werkervaringsstage«, WES) bedeutet eine Möglichkeit für Arbeitsuchende, Berufserfahrung zu sammeln und ihre generischen Kompetenzen zu verbessern. Es zielt somit nicht auf berufliche Kompetenzen ab, für die es andere Angebote gibt, sondern fördert allgemeine Kompetenzen, die an allen Arbeitsplätzen benötigt werden. Dieses Praktikum dauert mindestens einen bis maximal sechs Monate.¹²

2.2.2 Ostbelgien

Auch in Ostbelgien gibt es mehrere Berufspraktika, die vom dortigen PES – dem Arbeitsamt der deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG) – umgesetzt werden:

Ein »Einstiegspraktikum« bietet arbeitssuchenden SchulabgängerInnen die Möglichkeit, berufliche Erfahrungen im Unternehmen zu sammeln und dadurch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.¹³ Es wendet sich an gering- bis mittelqualifizierte Jugendliche und soll ihnen einen ersten Einblick in die Arbeitswelt verschaffen und dadurch die Jugendarbeitslosigkeit senken. Das Praktikum dauert mindestens drei bis maximal sechs Monate.¹⁴

Ein »Arbeitsplatzerprobungspraktikum« (AEP) soll Arbeitssuchenden Einblicke in den Berufs- und Unternehmensalltag geben sowie erste berufliche Erfahrungen ermöglichen und dauert mindestens eine Woche bis maximal einen Monat. Dabei sollen die InteressentInnen möglichst selbst eine Praktikumsstelle finden, das Arbeitsamt kann aber auch eine Stelle vorschlagen. Die PraktikantInnen schließen einen Ausbildungsvertrag ab, aber keinen Arbeitsvertrag.¹⁵

Das »Berufsorientierungspraktikum« kommt in Ostbelgien immer weniger zum Einsatz und wird mittlerweile vom Arbeitsplatzerprobungspraktikum abgelöst (Experteninterview).

10 Vgl. VDAB 2018, Seite 5f.

11 Vgl. www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5320/9259_read-50375 [2019-07-22].

12 VDAB 2017, Seite 20.

13 Vgl. www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5301/9226_read-50262 [2019-06-25].

14 Vgl. www.adg.be/portaldata/46/resources/dokumente/arbeitssuchende-info/11_info_asu_einstiegspraktikum_de.pdf [2019-07-17].

15 Vgl. www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5321/9248_read-50319 [2019-07-19].

2.2.3 Wallonien und Brüssel-Hauptstadt

In Wallonien bzw. von Le Forem werden im Vergleich zu Flandern und der deutschsprachigen Gemeinschaft in Ostbelgien wenige Maßnahmen angeboten – hier konnte vor allem das gesamtbelgische Angebot der »Individuellen Berufsausbildung in Unternehmen« eruiert werden sowie das Programm »alternance« – oder »Wechseltraining«. Dabei handelt es sich um ein Angebot an junge Menschen (15 bis 25 Jahre), die eine allgemeine Schulbildung mit der Ausbildung in einem beruflichen Umfeld verbinden möchten. Das Programm wird in den Bereichen »Landwirtschaft«, »Bau«, »Handwerk«, »Kfz«, »Gastronomie« und »Hotellerie«, »Verkauf« und »Soziales« in Wallonien und in der Region »Brüssel-Hauptstadt« angeboten. Des Weiteren werden in Brüssel-Hauptstadt von Actiris die »Individuelle Berufsausbildung in Unternehmen« sowie das »Berufsorientierungspraktikum« (»beroepsverkenkende stage«) und das »Berufspraktikum« (»beroepsinlevingsstage«) – ähnlich wie in Flandern – angeboten.

3 Deutschland

3.1 Überblick

Insgesamt gibt es in Deutschland ein sehr umfassendes und breites Angebot an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die zwar nicht ausschließlich aus einem Praktikum bestehen, aber häufig eine oder mehrere Praktikumsphasen beinhalten. Berufspraktika eignen sich sehr gut dafür, junge Menschen bei der beruflichen Orientierung zu unterstützen, weshalb insbesondere bei Maßnahmen der Berufsorientierung häufig Praktikumsphasen vorgesehen sind. Angebote für Langzeitarbeitslose setzen Berufspraktika hingegen vorwiegend dafür ein, Menschen wieder an den 1. Arbeitsmarkt heranzuführen, berufliche Kompetenzen neu zu erwerben oder aufzufrischen und berufliche Arbeitsabläufe wieder besser kennenzulernen.

Für Menschen mit Fluchthintergrund haben Berufspraktika neben der Berufsorientierungsunterstützung wiederum die Funktion, sie an das duale Ausbildungssystem heranzuführen. Zusätzlich unterstützen Praktika die gesellschaftliche Integration und helfen, ausbildungs- und berufsbezogene Vorstellungen auf eine realistische Ebene zu bringen und konkrete Einblicke in einen Beruf zu bekommen (Experteninterview).

Es gibt auch Programme für langzeitarbeitslose Personen sowie für Menschen mit Behinderungen, die mit Blick auf die Aktivierung verbesserte Eintrittschancen in den Arbeitsmarkt Praktikaphasen inkludieren.¹⁶

¹⁶ Vgl. KOFA 2018, Seite 1ff.; Bundesagentur für Arbeit (BA) 2017b, Seite 3f.; Klingert / Lenhart 2017, Seite 32; Bundesagentur für Arbeit (BA) 2019b, Seite 5.

3.2 Beispiele

In den Bundesländern gibt es zahlreiche Projekte und Maßnahmen, die auf Berufsorientierung, Berufsvorbereitung sowie Unterstützung beim Eintritt in den Arbeitsmarkt abzielen, wobei Praktika einen wesentlichen Teil der Programme ausmachen. Die Förderprogramme werden häufig aus den Mitteln des Landes in Kooperation mit anderen Akteuren, wie z.B. der Bundesagentur für Arbeit, den Kammern oder dem Europäischen Sozialfonds, finanziert.¹⁷ So hat es sich das Programm »Wirtschaft integriert« zur Aufgabe gemacht, geflüchteten und anderen Menschen mit Deutschförderbedarf einen erfolgreichen Berufsabschluss in Hessen zu ermöglichen. Die Initiative unterstützt durch das Angebot einer durchgehenden Förderkette, die von der beruflichen Orientierung bis hin zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss reicht.¹⁸

Interessieren sich Jugendliche in Deutschland zum Ende der Schule für eine Ausbildung, wird im Rahmen der Berufsberatung zuerst festgestellt, ob sie als BewerberInnen für einen Ausbildungsplatz von der Bundesagentur für Arbeit vermittelt werden können. Wenn den Personen die entsprechenden Qualifikationen und Kompetenzen fehlen, wird in der Regel als erstes Instrument die Berufsvorbereitung angewandt. Das Ziel der Berufsvorbereitung ist, dass Schulabschlüsse (z.B. Hauptschulabschlüsse) nachgeholt oder bestimmte Berufsfelder erprobt werden können. Für die Erprobung werden auch Praktika im Rahmen der »Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen« (BvB) durchgeführt, die entweder bei Trägerinstitutionen oder in Betrieben stattfinden können. Dabei gibt es Angebote, die entweder eine Person direkt in die betriebliche Ausbildung überführen oder als nächste Stufe eine »Einstiegsqualifizierung« (EQ) anstreben (Experteninterview).

Bei der »Einstiegsqualifizierung« (EQ) handelt es sich um ein betriebliches Langzeitpraktikum, das mindestens sechs, maximal zwölf Monate dauert und die Möglichkeit bietet, einen anerkannten Ausbildungsberuf zu erproben, wobei eine Übernahme in das Unternehmen angestrebt wird. Jugendliche und junge Erwachsene, die am Ausbildungsmarkt benachteiligt sind und einen Ausbildungsberuf erlernen möchten, werden im Laufe des Praktikums an die Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit herangeführt. Die Maßnahme zielt darauf ab, die Übergangschancen junger Menschen in die betriebliche Ausbildung zu verbessern und Unternehmen zur Übernahme benachteiligter Jugendlicher in eine Ausbildung zu motivieren.¹⁹

EQ wird häufig auch mit verschiedenen flankierenden Maßnahmen wie Förder- und Stützangeboten sowie sozialpädagogischen Begleit- und Assistenzangeboten kombiniert, so z.B. ausbildungsbegleitende Hilfen, die die Aufnahme, Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung ermöglichen sollen.²⁰

17 Vgl. HA Hessen Agentur 2018, Seite 2; J.O.I. 2019, Seite 11ff.

18 Vgl. www.wirtschaft-integriert.de [2019-09-26].

19 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (BA) 2017, Seite 2.

20 Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 2018, Seite 285.

Die Inhalte der EQ orientieren sich an den Inhalten des ersten Ausbildungsjahres anerkannter Ausbildungsberufe, wobei bei Berufen, für die bundesweit abgestimmte Ausbildungsbausteine existieren, diese Bausteine in der betrieblichen EQ genutzt werden können. Auf Antrag und basierend auf dem betrieblichen Abschlusszeugnis stellt die zuständige Stelle (z.B. die Industrie- und Handelskammer) ein Zertifikat über die erfolgreiche Teilnahme an der EQ aus. Dieses Zertifikat kann als Grundlage für eine mögliche Verkürzung einer anschließenden Ausbildung herangezogen werden.²¹

»Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen« (BvB) werden zur Berufsorientierung und individuellen Förderung benachteiligter Jugendlicher angeboten, die noch nicht über die erforderliche Ausbildungsreife und Berufseignung verfügen oder deren persönliches Bewerberprofil nicht den Anforderungen des Ausbildungsmarktes entspricht. Sie sollen auf die Aufnahme einer Berufsausbildung vorbereitet bzw. bei der beruflichen Eingliederung unterstützt werden. Insbesondere sollen die berufliche Handlungsfähigkeit gesteigert und Kenntnisse und Fertigkeiten erworben werden, die für eine berufliche Erstausbildung erforderlich sind. Berufsorientierung und eine realistische Berufswahl sowie die Aufnahme einer Erstausbildung bzw. das Nachholen eines Hauptschul- oder gleichwertigen Schulabschlusses stehen dabei im Vordergrund.

Im Rahmen von BvB kommen auch ein längeres betriebliches Praktikum zur Berufserprobung und einige kürzere Praktikumsphasen zur beruflichen Orientierung zum Einsatz. Die Zahl und Dauer der betrieblichen Praktika richtet sich nach dem individuellen Bedarf des Teilnehmenden. Die Zeit im Betrieb soll mindestens vier Wochen, jedoch nicht mehr als die Hälfte der individuellen Förderdauer (in der Regel maximal zehn Monate) betragen.²²

»Maßnahmen bei Arbeitgebern« (MAG) sind üblicherweise auf sechs Wochen begrenzt und zielen darauf ab, Langzeitarbeitslose wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen und im Rahmen eines betrieblichen Praktikums eine Erprobung und Eignungsabklärung für einen konkreten Beruf durchzuführen sowie berufsbezogene Vermittlungshemmnisse zu beseitigen.²³ MAG können auch eingesetzt werden, um im Rahmen der phasenorientierten Arbeitsmarktintegration geeignete nächste Vermittlungsschritte herauszufinden und Unternehmen von den Fähigkeiten der TeilnehmerInnen zu überzeugen.²⁴

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) bietet zur Unterstützung des Einstieges geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt die Möglichkeit, reguläre Arbeitsmarktmaßnahmen, wie z.B. EQ oder bei verstärktem Unterstützungsbedarf EQ Plus, zur Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung oder Maßnahmen zu nutzen. Außerdem wurde eine Reihe spezifischer Maßnahmen für Flüchtlinge entwickelt, wie z.B. das Programm »Perspektiven für Flüchtlinge« (PerF), das auf die Feststellung und Erweiterung vorhandener Kompetenzen, aber auch auf die Ver-

21 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (BA) 2019a, Seite 5f. und Seite 13.

22 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (BA) 2019b, Seite 4f. und Seite 10; KOFA 2015, Seite 7.

23 Vgl. Jobcenter Neumünster 2017, Seite 7; Jobcenter EN 2019, Seite 24.

24 Vgl. Klingert / Lenhart 2017, Seite 32.

mittlung berufsbezogener Sprachkenntnisse abzielt. Das Programm wird zum Teil mit Blick auf bestimmte Zielgruppen noch weiter ausdifferenziert (z.B. »PerjuF für junge Flüchtlinge«, »PerjuF-H für junge Flüchtlinge im Handwerk« und »PerF-W für weibliche Flüchtlinge«) und kann in Förderketten mit anderen Programmen, wie z.B. der »Berufsorientierung für Flüchtlinge« (BOF), kombiniert werden.²⁵

Im Rahmen einer bei der Handwerkskammer Berlin durchgeführten PerjuF-H-Maßnahme waren ein bis zwei Praktika zur Erprobung spezifischer beruflicher Kompetenzen mit insgesamt maximal sechs Wochen Dauer möglich.²⁶

In BOF können bis zu drei Ausbildungsberufe neun bis 18 Wochen lang in den Werkstätten von Berufsbildungseinrichtungen getestet werden, anschließend kann ein Ausbildungsberuf in einem vier- bis achtwöchigen betrieblichen Praktikum weiter ausprobiert werden.²⁷

4 Niederlande

4.1 Überblick

In den Niederlanden ist das »UWV Werkbedrijf« für Maßnahmen im Bereich der Berufspraktika für arbeitsuchende Personen verantwortlich. Die Gemeinden sind für jene Personengruppen zuständig, die keine Arbeitslosenunterstützung und somit Sozialhilfe erhalten. UWV arbeitet mit den Gemeinden zusammen, um auch diese Personen dabei zu unterstützen, Arbeit und/ oder Aus- / Weiterbildung zu erlangen, um eine Beschäftigung zu finden.²⁸

In den Niederlanden werden verschiedene Bezeichnungen und Angebote rund um »Berufspraktika« (»stage«), »Probepraktikum« (»proefplaatsing«) und »Praktika« (»werkervaringsplek«, »werkervaringsplaats«, »stageplek«, »plaatsing«) verwendet.²⁹ Praktika werden vor allem bei jungen Menschen nach Abschluss der Ausbildung sowie bei (langzeit-)arbeitslosen Personen, denen oft die entsprechende Berufserfahrung oder auch spezifische Kompetenzen fehlen, oder bei Personen in Umschulung sowie für Personen mit Arbeitsunfähigkeit eingesetzt (Experteninformation).

»Berufspraktika« (»stage«) werden selten als alleinige Maßnahmen angeboten, sondern oft in Kombination mit einer beruflichen Aus- bzw. Weiterbildung, um praktisch erproben zu können, was zuvor theoretisch vermittelt wurde (Experteninformation).

²⁵ Vgl. KOFA 2018, Seite 17.

²⁶ Vgl. Handwerkskammer Berlin 2018, Seite 5.

²⁷ Vgl. www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge/de/allgemeine-infos-zur-berufsorientierung-fuer-fluechtlinge-1975.html [2019-10-06].

²⁸ Vgl. Cedefop 2016, Seite 38.

²⁹ Näheres dazu im Kapitel 2.1.1 in der Studienlangfassung.

4.2 Beispiele

Das »Probepraktikum« (»proefplaatsing«) wendet sich an arbeitssuchende Personen mit Arbeitsunfähigkeit, wenn bereits ein Arbeitsverhältnis in Aussicht steht, das Unternehmen sich aber unsicher ist, ob die gewünschte Leistung auch erbracht werden kann. In diesen Fällen kann für zwei Monate ein Probepraktikum mit der jeweiligen Person durchgeführt werden.³⁰

Das Angebot bietet die Möglichkeit, zwei Monate lang Erfahrungen zu sammeln und sich in der Position zu beweisen. Während der Probezeit ist es wichtig, den tatsächlichen »Lohnwert«³¹ (»loonwaarde«) eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin mit Arbeitseinschränkung oder Behinderung zu ermitteln, damit der Betrieb weiß, wie hoch die Lohnkostenzuschüsse oder Lohnkostenentschädigungen sind, wenn die Person angestellt wird.³²

Nach erfolgreichem Abschluss des Probepraktikums muss ein zumindest sechsmonatiger Vertrag abgeschlossen werden, sodass der/die TeilnehmerIn für diesen Zeitraum jedenfalls ins Unternehmen übernommen wird.³³

UWV bietet zwei aufeinander aufbauende Wiedereingliederungsprogramme für Personen an, die aufgrund von Krankheit, Erwerbsunfähigkeit oder einer Behinderung länger nicht am Arbeitsprozess teilgenommen haben: »Werkfit« und »Naar werk«.

Im Rahmen von »Werkfit« gibt es verschiedene Angebote: Jene im Bereich »Kompetenzen und Fähigkeiten stärken« werden vor allem für Personen angewandt, die längere Zeit nicht am Arbeitsprozess teilgenommen haben. Darunter fallen Aktivitäten der sozialen Aktivierung, wie z.B. das Wiedererlernen eines Tages- und Arbeitsrhythmus, die in Kooperation mit zertifizierten Aus- und Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt werden, sowie auch erste Einsätze an konkreten Arbeitsplätzen, bei denen unter Aufsicht Aufgaben erlernt und ausgeführt werden.³⁴

Im Rahmen der »Berufs- und Arbeitsmarktorientierung« wird u.a. ein digitaler Interessens- und Kompetenztest (LINC)³⁵ eingesetzt, der im Ergebnis einen Überblick zu persönlichen Eigenschaften, Interessen, Kompetenzen sowie daraus abgeleiteten Beschäftigungsmöglichkeiten aufzeigt. Darauf basierend werden die Berufswahl verfeinert bzw. Einblicke in verschiedene Sektoren und Branchen des Arbeitsmarktes gegeben; in diesem Zusammenhang wird mit Praktika in Unternehmen gearbeitet, die mit Unterstützung der UWV-Büros vor Ort, aber auch von privaten Integrationsdienstleistern, die im Auftrag des UWV arbeiten, vermittelt werden.³⁶

Dabei gibt es zwei Formen von Praktika, die bei »Werkfit« zum Einsatz kommen: »Stageplek« umfassen kurze Einsätze in Unternehmen, die meist nur einige Tage dauern und zur

30 Vgl. www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/voordelen-en-regelingen-voor-werkgevers/proefplaatsing [2019-07-09].

31 Vgl. www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/loonwaardebepaling [2019-07-23].

32 Vgl. www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/proefplaatsing-banenaafpraak [2019-07-09].

33 Vgl. www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/proefplaatsing-banenaafpraak [2019-07-23].

34 Vgl. www.staatvandienst.nl/uwv-re-integratiediensten [2019-07-23].

35 Vgl. www ldc.nl/alle-testen/interesses/beroepskeuzetest-linc [2019-07-10].

36 Vgl. www.staatvandienst.nl/uwv-re-integratiediensten [2019-07-10].

Erkundung eines Berufsbildes genutzt werden; »werkervaringsplaats« ist die längere Variante, die üblicherweise zwischen sechs und zwölf Monaten dauert und darauf abzielt, Berufserfahrung und Arbeitsalltag zu vermitteln (Experteninformation).

»Naar werk« baut auf dem Programm »Werkfit« auf, d.h., TeilnehmerInnen an »Werkfit« können über »Naar werk« weiter an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. Das Programm umfasst verschiedene Reintegrationsaktivitäten, die notwendig sind, damit Personen mit Einschränkungen (z.B. Krankheit, Arbeitsunfähigkeit, Behinderung) Arbeit wieder aufnehmen können bzw. nachhaltig am Arbeitsmarkt integriert bleiben.³⁷

Die Angebote rund um das Thema »Verankerung am Arbeitsmarkt« werden individuell darauf abgestimmt, wo ein Arbeitseinsatz für den / die TeilnehmerIn realistisch erscheint. Für manche ist ein Einsatz am 1. Arbeitsmarkt aufgrund von bestimmten Einschränkungen nicht möglich, und diese erhalten an einem geschützten Arbeitsplatz die Möglichkeit, berufliche und soziale Kompetenzen zu erwerben und sich an den Arbeitsalltag zu gewöhnen. Für alle anderen wird zunächst im Rahmen eines Kurzpraktikums (»stage / werkplek«) die Möglichkeit geboten, sich in einem Unternehmen mit einer Stelle vertraut zu machen und diese kennenzulernen. Während des Praktikums werden die TeilnehmerInnen von Reintegrationsdienstleistern begleitet. Anschließend wird analysiert, welche Optionen am Arbeitsmarkt bestehen – dabei kann ein längeres Praktikum (»plaatsing«) durchgeführt werden, das mindestens sechs Monate dauert und vom Unternehmen bezahlt wird (Experteninformation).

»Leerwerkloketten« (»Servicezentren für Bildung und Arbeit«) wurden 2009 gegründet und sind regionale Partnerschaften von lokalen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Gemeinden und UWV.³⁸ In den Niederlanden gibt es 35 Arbeitsmarktregionen und 34 »Leerwerkloketten«.

Zielgruppen der »Leerwerkloketten« sind Arbeitsuchende, Angestellte und Studierende, aber auch Unternehmen. Arbeitsuchende können sich bei »Leerwerkloketten« für einen Lern- / Arbeitsprozess anmelden und über verschiedene Angebote der Gemeinden bzw. UWV gefördert werden, z.B. durch einen Starterzuschuss,³⁹ einen Lohnkostenzuschuss⁴⁰ oder Begleitung durch einen Job-Coach.⁴¹ Praktika und Einsätze in Betrieben sind Teil der Angebote, wobei regionale Arbeitsmarktinformationen erhoben werden und basierend auf dem vorhandenen Angebot bzw. der vorherrschenden Nachfrage die TeilnehmerInnen konkret für offene Stellen vor Ort ausgebildet werden.

37 Vgl. www.staatvandienst.nl/uwv-re-integratiediensten [2019-07-26].

38 Vgl. www.lerenenwerken.nl/over-ons [2019-07-10].

39 Vgl. www.startersbeurs.nu [2019-07-10].

40 Vgl. www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/toelichting-voordelen-en-regelingen/detail/loonkostensubsidie [2019-07-10].

41 Vgl. www.uwv.nl/particulieren/arbeidsbeperkt/oude-wajong/tijdens-wajong-uitkering/detail/werk-vinden-en-behouden/ik-heb-hulp-nodig-bij-mijn-werk/begeleiding-van-een-jobcoach [2019-07-10].

5 Schweiz

5.1 Überblick

»Programme zur vorübergehenden Beschäftigung« (PvB), »Berufspraktika« und »Motivationssemester« werden in Artikel 64a Absatz 1 des Schweizer Arbeitslosenversicherungsgesetzes folgendermaßen definiert: »Als Beschäftigungsmassnahmen gelten namentlich vorübergehende Beschäftigungen im Rahmen von:

- Programmen öffentlicher oder privater, nicht gewinnorientierter Institutionen; solche Programme dürfen die Privatwirtschaft nicht unmittelbar konkurrenzieren;
- Berufspraktika in Unternehmen und in der Verwaltung; im Falle erhöhter Arbeitslosigkeit kann der Bundesrat die Teilnahme an Berufspraktika für Personen während einer Wartezeit nach Artikel 18 Absatz 2 vorsehen;
- Motivationssemestern für Versicherte, die nach Erfüllung der obligatorischen Schulpflicht einen Ausbildungsplatz suchen, wenn sie über keinen Berufsabschluss verfügen und die Schulzeit nicht mit einer Maturität abgeschlossen haben.«⁴²

5.2 Beispiele

»Programme zur vorübergehenden Beschäftigung« (PvB) sollen die beruflichen, sozialen und kommunikativen Kompetenzen von arbeitslosen Personen erhalten bzw. verbessern. Im Rahmen des praktischen Arbeitseinsatzes können berufliche Erfahrungen gesammelt, die Sprachkompetenz im beruflichen Alltag verbessert oder Kommunikationsfähigkeit geübt werden. Ein wichtiges Element stellt die Verbesserung der sozialen Kompetenzen dar, z. B. Teamfähigkeit, oder die Wahrnehmung im sozialen Umfeld (Selbstbild im Vergleich zu Fremdbild), die durch eine Eingliederung in eine Arbeits- und Teamorganisation erfolgt. Bei Bedarf vermitteln spezialisierte BetreuerInnen im persönlichen Coaching die fehlenden Berufs- und Bewerbungskompetenzen, beispielsweise durch Training für ein bevorstehendes Bewerbungsgespräch.⁴³

PvB können aufgrund der kantonalen Zuständigkeit bei der Umsetzung unterschiedlich gestaltet sein und enthalten generell sowohl Bildungsmodule als auch berufliche Tätigkeiten.

Bei den PvB kann zwischen zwei Ausprägungen unterschieden werden:

- »Interne PvB« sind klassische Programme zur vorübergehenden Beschäftigung, die bei auf die berufliche Wiedereingliederung spezialisierten Anbietern durchgeführt werden. Diese verfügen über die nötige Infrastruktur, um viele Arbeitsuchende aufzunehmen. Dabei handelt es sich um Plätze in Ateliers (Werkstätten). Die TeilnehmerInnen werden bei den verschiedenen Tätigkeiten von professionellen Coaches begleitet, wobei sich das Programm

⁴² Vgl. www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19820159/index.html#fn-#a64b-1 [2019-07-11].

⁴³ Vgl. EFK 2015, Seite 50.

nach den vom Anbieter bereitgestellten Möglichkeiten und den individuell für die stellensuchende Person festgelegten Zielen richtet.⁴⁴

- »Externe PvB« zielen darauf ab, Stellensuchende an den 1. Arbeitsmarkt heranzuführen, wobei TeilnehmerInnen in die Belegschaft des jeweiligen Unternehmens integriert werden. Ziele der »Externen PvB« sind Förderungen der Wiedereingliederung von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt, indem ihre Vermittlungsfähigkeit durch Berufserfahrung, Kompetenzen und das Knüpfen neuer Kontakte verbessert werden, wodurch in bestimmten Fällen eine direkte Übernahme durch den Einsatzbetrieb ermöglicht wird.⁴⁵

Das »Berufspraktikum« ist eine arbeitsmarktliche Maßnahme und eine Form einer vorübergehenden Beschäftigung, die darauf abzielt, einer qualifizierten versicherten Person erste Berufserfahrungen zu vermitteln oder sie wieder mit ihrem Beruf und / oder der Arbeitswelt in Kontakt zu bringen. Es eignet sich insbesondere für junge Menschen mit abgeschlossener Ausbildung ohne Berufserfahrungen oder WiedereinsteigerInnen.⁴⁶ Ein Berufspraktikum findet im Kompetenzbereich der Arbeitsuchenden statt und zielt darauf ab, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen und ein berufliches Netzwerk aufzubauen. In der Regel suchen die TeilnehmerInnen den Praktikumsplatz selbst oder werden dabei von den »Regionalen Arbeitsvermittlungszentren« (RAV) unterstützt.⁴⁷

Die RAV sind dazu aufgerufen, Berufspraktika bei den Unternehmen bekannter zu machen. Die mit den Unternehmen in Verbindung stehenden RAV-Fachleute versuchen, Unternehmen zu finden, die daran interessiert sind, einen Praktikumsplatz anzubieten. Manchmal verfügt die RAV nicht direkt über Angebote, erstellt aber eine Liste mit potenziell interessierten Unternehmen. In einigen Kantonen haben die »Logistikstellen für arbeitsmarktliche Maßnahmen« (LAM) einen vereinfachten Prozess eingeführt, um leichter an Praktikumsplätze zu gelangen – die Unternehmen können dann über ein Internet-Formular einfach und unkompliziert offene Plätze anbieten.⁴⁸

Das »Motivationssemester« (SEMO) unterstützt jugendliche Erwerbslose bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz oder nach einem anderen Einstieg in die Berufswelt, wie z.B. ein Praktikum in einem Unternehmen. Es vermittelt erste Erfahrungen im Berufsleben und hilft bei der Erarbeitung von neuen Perspektiven. Ein Motivationssemester besteht aus Bildung, Arbeit und Bewerbungstraining. Es ist eine Zwischenlösung neben den schulischen Brückenangeboten der Kantonalen Schule für Berufsbildung.⁴⁹ Die RAV vermitteln die entsprechenden Einsätze; meist führen Stiftungen oder Vereine die Motivationssemester durch.⁵⁰

44 Ebenda.

45 Ebenda, Seite 34.

46 Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) 2017, Seite 1.

47 Ebenda, Seite 37f.

48 Ebenda, Seite 108.

49 Vgl. www.berufsbildung.ag [2019-09-25].

50 Vgl. www.ag.ch/de/dvi/wirtschaft_arbeit/stellensuchende_arbeitslose/jugendarbeitslosigkeit/motivationssemester_1/motivationssemester_2.jsp [2019-07-13].

Die Inhalte des SEMO können je nach kantonalem Angebot unterschiedlich sein, zumeist umfassen sie jugendspezifisches Coaching, die Suche nach einem Ausbildungsplatz oder einem anderen Einstieg in die Berufswelt sowie Bewerbungstraining und Bewerbungsunterstützung. Im Rahmen des Praktikums bei einem oder mehreren Unternehmen werden vor allem berufsspezifische Kompetenzen, aber auch Arbeitsplanung und Problemlösekompetenz arbeitsplatznah vermittelt.⁵¹

SEMO können sowohl intern, d.h. innerhalb der durchführenden Organisationen, als auch extern und somit gemeinsam mit Unternehmen durchgeführt werden. 2016/2017 wurden 55 Prozent intern umgesetzt, 34 Prozent extern und elf Prozent sowohl intern als auch extern durchgeführt.⁵²

Das Ziel der »Integrationsvorlehre« (INVOL) ist es, bei den teilnehmenden anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen die notwendigen grundlegenden Kompetenzen im Hinblick auf eine berufliche Grundbildung in einem Berufsfeld zu vermitteln. Dabei wird möglichst auf den Vorerfahrungen und Kenntnissen der TeilnehmerInnen aufgebaut.⁵³

Ziel des Pilotprogrammes ist es, das Potenzial von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen besser zu nutzen, die Sozialhilfeabhängigkeit zu senken und gleichzeitig einen Beitrag gegen den Mangel an Nachwuchsfachkräften in gewissen Branchen zu leisten.⁵⁴

Die TeilnehmerInnen werden praktisch und schulisch auf eine berufliche Grundbildung, d.h. auf eine zwei-, drei- oder vierjährige Lehre, vorbereitet. Somit handelt es sich bei INVOL um eine breiter angelegte Maßnahme, bei der ein Einsatz in einem Betrieb Teil des Programmes ist.

INVOL werden in jenen Berufsfeldern angeboten, in denen »Organisationen der Arbeitswelt« (Oda)⁵⁵ bzw. Ausbildungs- und Beschäftigungsbetriebe Bedarf und Interesse haben, TeilnehmerInnen für berufliche Grundbildungen zu rekrutieren. Derzeit stehen Angebote im Bereich »Bau«,⁵⁶ im Bereich »Gastronomie«⁵⁷ sowie im Bereich »Gebäude- und Automobiltechnik«⁵⁸ zur Verfügung.⁵⁹

51 Vgl. Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) 2017, Seite 61ff.

52 Vgl. Mühlebach 2017, Seite 6.

53 Vgl. Staatssekretariat für Migration 2016, Seite 1.

54 Vgl. www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/ausschreibungen/2018-integrvorlehre/fs-invol-d.pdf [2019-07-13].

55 Für eine Übersicht zur aktuellen Zusammenarbeit mit nationalen Oda vgl. www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/ausschreibungen/2018-integrvorlehre/20170314-rs-invol-anh4-d.pdf [2019-07-13].

56 Vgl. www.fachkraefte-schweiz.ch/de/fluechtlinge/beispiele/179/integrationsvorlehre-riesco-bau [2019-08-19].

57 Vgl. www.fachkraefte-schweiz.ch/de/fluechtlinge/beispiele/176/integrationsvorlehre-riesco-gastronomie [2019-08-19].

58 Vgl. www.fachkraefte-schweiz.ch/de/fluechtlinge/beispiele/177/integrationsvorlehre-riesco-gebäude-und-automobiltechnik [2019-08-19].

59 Vgl. Staatssekretariat für Migration 2016, Seite 3.

Die »Praktische Ausbildung« (PrA) ist eine national organisierte zweijährige Lehre, die unterhalb der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit »Eidgenössischem Berufsattest« (EBA) angesiedelt ist. Die PrA wurde von Institutionen entwickelt, die sich auf die Bildung von Jugendlichen mit besonderem Unterstützungsbedarf spezialisiert haben. Träger der PrA ist INSOS Schweiz, der nationale Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung.⁶⁰

Praktika sind fester Bestandteil einer PrA und werden idealerweise am 1. Arbeitsmarkt absolviert. Die schulische Bildung findet in einer spezialisierten internen oder externen Berufsschule statt (üblicherweise an einem Tag in der Woche). In den mehr als 170 Ausbildungsbetrieben werden jährlich rund 1.200 Jugendliche ausgebildet.⁶¹

2019 gab es rund 50 Angebote für PrA-Berufe.⁶² Zu den meistgewählten Berufsbereichen zählen »Hauswirtschaft«, »Küche«, »Gärtnerei«, »Logistik«, »Einzelhandel«, »Hausbetreuung« und »Tischlerei«, und in diesen Branchen gelingt die berufliche Integration am besten.⁶³ Für die entsprechenden Berufe wurden von INSOS Ausbildungsprogramme entwickelt, die die zu vermittelnden Handlungskompetenzen (Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen) umfassen. Die Ausbildungsprogramme sind möglichst eng auf den jeweiligen EBA-Bildungsplan ausgerichtet, um die Durchlässigkeit zum EBA sicherzustellen. Für die Zukunft ist geplant, dass in möglichst vielen Branchen standardisierte und laufend aktualisierte Ausbildungsprogramme entwickelt werden, und zwar mit dem Ziel einer Anerkennung durch die jeweilige Organisation der Arbeitswelt.⁶⁴ Die Absprache mit den BranchenvertreterInnen ist insbesondere bei der Entwicklung dieses niederschweligen Ausbildungsangebotes zentral, um z.B. frühzeitig für eine Akzeptanz des Abschlusses und die Durchlässigkeit werben zu können.⁶⁵

6 Slowenien

6.1 Überblick

In Slowenien werden im Gegensatz zu den anderen Ländern kurze Berufspraktika angeboten, die meist zwei bis drei Monate dauern und auf die Deckung der Nachfrage von Unternehmen vor Ort abzielen.

60 Vgl. www.insos.ch/assets/Uploads/18-PrA-Prospekt-DE-web.pdf [2019-07-15].

61 Vgl. www.insos.ch/praktische-ausbildung [2019-07-15].

62 Vgl. www.insos.ch/assets/Downloads/Berufsverzeichnis-PrA-nach-INSOS.pdf [2019-09-25].

63 Näheres zur Berufsliste unter www.insos.ch/assets/Downloads/Berufsverzeichnis-PrA-nach-INSOS.pdf (2019-07-15).

64 Vgl. www.insos.ch/praktische-ausbildung/faq [2019-07-15].

65 Vgl. www.insos.ch/praktische-ausbildung/faq [2019-07-15].

6.2 Beispiele

Im Rahmen eines »Arbeitsplatztrainings« (»usposabljanje na delovnem mestu«) stellt ein Unternehmen einer arbeitssuchenden Person Weiterbildung für eine bestimmte Stelle direkt am Arbeitsplatz zur Verfügung. Den PraktikantInnen wird ein / eine MentorIn vom Unternehmen zur Seite gestellt, der / die bis zu fünf Personen betreuen kann. Das Arbeitsplatztraining dauert zwei bis maximal drei Monate. Ausgebildet werden vor allem Berufe, die relativ schnell zu erlernen sind (z. B. Reinigungskräfte oder FließbandarbeiterInnen).⁶⁶

Arbeitssuchende profitieren davon, dass sie neue Kompetenzen erwerben bzw. bestehende stärken sowie Erfahrungen am Arbeitsplatz sammeln können. Unternehmen können im Gegenzug Personen vorab kennenlernen, bevor sie sich gegebenenfalls für eine Anstellung entscheiden, und können Personen für im Unternehmen vorhandene offene Stellen ausbilden.⁶⁷

Das Arbeitsplatztraining wendet sich vor allem an ältere, langzeitarbeitslose und geringqualifizierte Arbeitssuchende.⁶⁸ Das »Arbeitsplatztraining für junge Menschen« (»usposabljanje na delovnem mestu – mladi«) basiert auf dem Arbeitsplatztraining und wendet sich speziell an junge Menschen, also an Personen, die unter-30-jährig sind. Die TeilnehmerInnen werden von MentorInnen begleitet und ausgebildet und lernen Arbeitsabläufe, Anforderungen und Aufgaben an einem bestimmten Arbeitsplatz bei einem Unternehmen kennen. Des Weiteren erlernen die PraktikantInnen neues Wissen, entwickeln neue Kompetenzen und sammeln Arbeitserfahrung, die die Beschäftigungsmöglichkeiten im beteiligten oder in einem anderen Unternehmen erhöhen sollen.⁶⁹

Auch das »Arbeitsplatztraining lokal« (»usposabljamno lokalno«) basiert auf dem Arbeitsplatztraining und ermöglicht ein Training in regional nachgefragten Berufen bzw. regionalen Mangelberufen. TeilnehmerInnen werden in den Berufen, die von den regionalen ESS-Stellen definiert werden, von MentorInnen in Unternehmen im Umfang von mindestens 90 Stunden begleitet – die Maßnahme dauert drei Monate.⁷⁰

Teilnehmen können Personen zwischen 30 und 49 Jahren, die mindestens drei Monate arbeitslos gemeldet sind und deren Fähigkeiten und Erfahrungen keinen direkten Einsatz in den Mangelberufen⁷¹ ermöglichen.

Derzeit melden laut slowenischem Arbeitsamt ESS rund 50 Prozent der Unternehmen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von passenden KandidatInnen, wobei Angebote zur

66 Vgl. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, Seite 3.

67 Vgl. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, Seite 3.

68 Vgl. www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje_na_delovnem_mestu [2019-07-08].

69 Vgl. www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje-na-delovnem-mestu-mladi [2019-07-08].

70 Vgl. www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljamno-lokalno [2019-07-08].

71 Zu den Mangelberufen gibt es eine Liste nach Regionen, zu finden unter www.ess.gov.si/_files/11096/Seznam%20deficitarnih%20poklicev.pdf [2019-07-08].

Ausbildung bzw. Praktika am Arbeitsplatz eine gute Maßnahme darstellen, Arbeitsuchende, denen Erfahrung oder bestimmte Kompetenzen für eine Stelle fehlen, in den Arbeitsprozess einzugliedern.⁷²

Ziel des »Praktischen Programmes zur Förderung von Beschäftigung« (»praktični programi za spodbujanje zaposlovanja«) ist es, praktische Erfahrungen und Training in Kooperation mit Unternehmen anzubieten. Dabei setzt das Programm auf theoretische und praktische Wissensvermittlung: Zunächst wird das Training beim MIC (»medpodjetniškem izobraževalnem centru« – entspricht einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte) durchgeführt; daran anschließend muss das MIC für jeden / jede TeilnehmerIn ein Unternehmen finden, in dem die Person ein dreimonatiges Training absolvieren kann.⁷³

Im Rahmen des Programmes können die Berufe »MetallarbeiterIn Konstruktion«, »AssistentIn«, »KüchenschefIn« sowie »SchlosserIn« erlernt werden (Experteninformation).⁷⁴ TeilnehmerInnen sind Personen über 30 Jahre, Geringqualifizierte oder Langzeitarbeitslose.⁷⁵

Bei dem Angebot »200 Zaposlitev« für jugendliche Arbeitsuchende handelt es sich um ein Pilotprojekt in Westslowenien, das zu höherer Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen beitragen sowie Kompetenzen und Zugänge zur Arbeitsuche verbessern soll. Gleichzeitig sollen im Rahmen des Pilotprojektes Unternehmen überzeugt werden, aus dem Pool der TeilnehmerInnen des Projektes neue Beschäftigte zu rekrutieren. Ziel ist es, 200 junge Arbeitsuchende, die jünger als 29 Jahre sind, zu unterstützen, von denen 75 Prozent, d.h. 150 Personen, fünf Monate nach Abschluss der Maßnahme in Beschäftigung sein sollen.⁷⁶

»200 Zaposlitev« ermöglicht die Ausbildung in drei Berufen, die als Mangelberufe in Westslowenien gelten:

- Krankenpflegeassistent (ermöglicht einen Einsatz in Krankenhäusern, bei Rettungsdiensten oder in Pflegeheimen);
- Hilfskoch / Hilfsköchin;
- Soziale Betreuung (in Altenheimen und der Mobilen Pflege).⁷⁷

Das Programm dauert insgesamt maximal zwei Monate,⁷⁸ allerdings variiert die Dauer je nach gewähltem Beruf – in den Bereichen »Krankenpflege« und »Sozialbetreuung« zwei Monate bzw. 150 Stunden, »Kochassistent« einen Monat oder 100 Stunden.⁷⁹

72 Vgl. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, Seite 2.

73 Vgl. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, Seite 7.

74 Vgl. www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/prakticni-programi-mic [2019-07-09].

75 Vgl. www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/prakticni-programi-mic [2019-07-09].

76 Vgl. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, Seite 7.

77 Vgl. www.200zaposlitev.si/usposabljanje [2019-07-09].

78 Vgl. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, Seite 7.

79 Vgl. www.200zaposlitev.si/usposabljanje [2019-07-09].

7 Empfehlungen

Basierend auf der vorliegenden Studie und den untersuchten Good-Practice-Beispielen konnten einige Empfehlungen bzw. Rückschlüsse für die Situation in Österreich abgeleitet werden.

7.1 Berufspraktika funktionieren vor allem für »leicht« zu vermittelnde Personengruppen

Berufspraktika funktionieren vor allem für »leicht« zu vermittelnde Personengruppen, die näher am Arbeitsmarkt sind und durch den Kontakt mit Unternehmen den (Wieder-)Einstieg in das Arbeitsleben schaffen. Unternehmen sind in Zeiten der Hochkonjunktur auch motivierter, für offene Stellen arbeitsuchende Personen auszubilden, wenn sich keine anderen BewerberInnen finden – Berufspraktika können dabei eine geeignete Maßnahme sein, um diese beiden Gruppen zusammenzubringen.

Personen, die weiter vom Arbeitsmarkt entfernt sind, wie z.B. Langzeitarbeitslose, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Flüchtlinge, benötigen allerdings mehr Zeit und Betreuung, um Kompetenzen zu erwerben und produktiv im Unternehmen eingesetzt werden zu können. Die Maßnahmen sind daher zeitintensiver und damit auch teurer, und zwar sowohl durch die Begleitung im Rahmen von Supportangeboten und Supportpersonal als auch hinsichtlich der erforderlichen längeren Dauer. Dennoch zeigen die Ergebnisse, dass sich auch längerfristige Maßnahmen rechnen, wenn Personen dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

7.2 Klare Kommunikation der Ziele

Als wichtiger Aspekt hat sich in den Berufspraktika in den untersuchten Ländern herausgestellt, konkrete Ziele zu vereinbaren, diese zwischenzeitlich zu überprüfen und klar zu kommunizieren. Diese klare Kommunikation der Ziele des Praktikums ist insbesondere zu Beginn wichtig, damit für die TeilnehmerInnen ersichtlich ist, ob eine Übernahme in den Betrieb, das Finden eines Ausbildungsplatzes oder ein generelles Kennenlernen des Berufsfeldes im Zentrum steht – dementsprechend sind die Erwartungen anders gelagert und mögliche Enttäuschungen können vorab abgefangen werden.

7.3 MentorInnen, Job-Coaching, klar definierte Ansprechpersonen

Die TeilnehmerInnen schätzen MentorInnen bzw. klar definierte Ansprechpersonen in den Unternehmen, an die sie sich mit Fragen wenden können. Für Zielgruppen, die weiter vom Arbeitsmarkt entfernt sind, wird oft über persönliches Job-Coaching der gesamte Prozess der Kontaktaufnahme und Vermittlung zu lokalen Unternehmen bis hin zum Einsatz im Betrieb begleitet. Auch werden sozialpädagogische Betreuung, Integrationskurse und Sprachförderkurse als zusätzliche Unterstützung angeboten. Insbesondere für schwerer zu vermittelnde Ziel-

gruppen kann ein solches Supportangebot, das je nach Zielgruppe unterschiedlich ausgestaltet werden kann, jedenfalls empfohlen werden.

7.4 Zusammenspiel verschiedener Unterstützungsangebote

Wichtig ist dabei auch das gute Zusammenspiel verschiedener Unterstützungsangebote und Maßnahmen, die aufeinander aufbauen und Schritt für Schritt an den 1. Arbeitsmarkt heranzuführen. Auch die Vernetzung aller Akteure vor Ort ist zentral, um entsprechende Praktikumsstellen anbieten zu können. Dabei helfen lokale Kontakte und Netzwerke in den Regionen, die von den PES, Trägerorganisationen und Reintegrationsdienstleistern gepflegt werden.

7.5 Nachfrage am lokalen Arbeitsmarkt

Zentral für die Wirksamkeit der Praktika ist zudem, für die Nachfrage am lokalen Arbeitsmarkt abgestimmte Programme anzubieten. Dadurch erhöhen sich auch die Chancen der TeilnehmerInnen, nach Abschluss in das Unternehmen übernommen zu werden bzw. langfristig am Arbeitsmarkt integriert zu sein.

7.6 Geringe Kosten und Eingliederungszuschüsse

Geringe Kosten und Eingliederungszuschüsse sind Gründe für Unternehmen, PraktikantInnen aufzunehmen und auch weiter auszubilden oder zu beschäftigen.

7.7 Geringer administrativer Aufwand

Motivationsfaktor ist ein geringer administrativer Aufwand: Dies wird zumeist von den PES unterstützt, indem die Antragstellung im Rahmen der Berufspraktika einfach gehalten und die vertraglichen Aspekte zu Beginn und Ende eines Praktikums üblicherweise über die PES abgewickelt werden.

7.8 Modularisierung und Anrechenbarkeit

Oft sind Berufspraktika in umfassendere Maßnahmen eingebunden, die bis hin zur Erlangung einer formalen Qualifikation, wie z.B. eines Lehrabschlusses, reichen können. Hilfreich ist dabei, wenn diese Maßnahmen modular aufgebaut sind, sodass sich die TeilnehmerInnen Schritt für Schritt und bei regelmäßiger Bestätigung der Kompetenzen weiterentwickeln können. Erworbene Kompetenzen können auf formale Qualifikationen oder Kurse angerechnet werden, sodass sich die Dauer z.B. einer umfassenderen Ausbildung verringert. Dies kann sowohl für die TeilnehmerInnen als auch für die Unternehmen ein Motivationsfaktor sein, wenn eine Ausbildung rascher absolviert werden kann.

7.9 Monitoring der Maßnahmen

Empfohlen werden kann des Weiteren ein klares Monitoring der Maßnahmen, um besser feststellen zu können, welche Aspekte gut funktionieren und wo nachgeschärft werden sollte. In vielen Ländern werden nur rudimentär Daten zu den Ergebnissen der Praktika gesammelt – zumeist handelt es sich um Beschäftigungsquoten nach einer bestimmten Zeit. Diese Zahlen sind aber wenig aussagekräftig, da Personen verschiedene Maßnahmen durchlaufen – insbesondere Berufspraktika sind oft in weiterreichende Maßnahmen integriert, oder Angebote bauen aufeinander auf, sodass eine Aussage, welches Programm welchen Effekt erzielte, schwer zu treffen ist.

7.10 Erhebung der TeilnehmerInnenzufriedenheit

Auch sollten TeilnehmerInnen und Unternehmen regelmäßig zu ihrer Zufriedenheit mit den Berufspraktika befragt werden, um basierend auf einer begleitenden Evaluierung die Maßnahmen regelmäßig anzupassen und zu verbessern.

8 Literatur

- Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) (2017): Ausbildungs- und Berufspraktikum. Merkblatt für Praktikumsanbieter und stellensuchende Praktikantinnen und Praktikanten.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2018): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018. Internet: www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2018.pdf [2019-09-14].
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2017): Brücke in die Berufsausbildung. Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ). Information für Arbeitgeber. Internet: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_bao13244.pdf [2019-08-24].
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2019a): Fachliche Weisungen Einstiegsqualifizierung (EQ) Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III § 54a SGB III. Anlage 1 zur Weisung 201908004. Stand Juli 2019. Internet: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_bao14606.pdf [2019-08-24].
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2019b): Fachliche Weisungen Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB 1 bis 3 und BvB-Pro). Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III §§ 51ff. SGB III und gem. §§ 117ff. SGB III i.V.m. §§ 51ff. SGB III. Stand Juli 2019. Internet: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_bao14609.pdf [2019-08-24].
- Cedefop (2016): Vocational Education and Training in the Netherlands. Short Description. Internet: www.cedefop.europa.eu/files/4142_en.pdf [2019-07-09].
- EFK (2015): Die Programme zur vorübergehenden Beschäftigung und die Berufspraktika der Arbeitslosenversicherung. Evaluation der Wirkungen, des Vollzugs und der Aufsicht. Inter-

- net: [www.efk.admin.ch/images/stories/efk_dokumente/publikationen/evaluationen/Evaluat ionen%20\(47\)/13470BE_Schlussbericht_Vo4_d.pdf](http://www.efk.admin.ch/images/stories/efk_dokumente/publikationen/evaluationen/Evaluat ionen%20(47)/13470BE_Schlussbericht_Vo4_d.pdf) [2019-07-11].
- Handwerkskammer Berlin (2018): Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuFH) nach § 45 I S 1 Nr. 1 SGB III bzw. § 16 I SGB II i. V.m. § 45 I S 1 Nr. 1 SGB III Kurzkonzept zum 2. Durchgang 12.03.2018–07.09.2018. Internet: www.hwkberlin.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Bildung/BOF_PerjuF-H/Konzept_PerjuFHandwerk_BER_2._Durchgang.pdf [2019-09-26].
- Jobcenter EN (2019): Eingliederungsbericht für das Jahr 2018. Internet: www.enkreis.de/fileadmin/user_upload/jobcenter/Fotos_Presseinfos_Startseite/Jahresund_Eingliederungsberichte/2019/Jobcenter_EN_Eingliederungsbericht_2018.pdf [2019-09-26].
- Jobcenter Neumünster (2017): Fördermöglichkeiten zur beruflichen Eingliederung für Menschen mit Schwerbehinderung im Jobcenter Neumünster. Internet: www.aktionsbuendnissh.de/fileadmin/user_upload/Foerdermoeglichkeiten_-_Jobcenter_-_29.11.17.pdf [2019-09-26].
- J.O.I. Jugend, Orientierung und Integration im Saale-Holzland-Kreis (2019): Angebotskatalog 2019 für den Übergang von Schule zu Ausbildung und Beruf – Aktuelle Programme, Projekte und Aktivitäten im Saale-Holzland-Kreis. Internet: www.jobcentershk.de/images/page/dokumente/Angebotskatalog_49_18.pdf [2019-08-27].
- Hessen Agentur (2018): Begleitende Evaluierung des Förderprogrammes »Wirtschaft integriert« in Hessen. Abschlussbericht. Internet: www.hessenagentur.de/mm/mmo02/966_Wirtschaft_integriert.pdf [2019-08-25].
- KOFA/BDA (2018): Integration von Flüchtlingen über »Praktika«. Was Sie als Unternehmen beachten müssen. Internet: [www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/KOFA-BDAIntegration_Fluechtlinge_ueber_Praktika.pdf/\\$file/KOFA-BDAIntegration_Fluechtlinge_ueber_Praktika.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/KOFA-BDAIntegration_Fluechtlinge_ueber_Praktika.pdf/$file/KOFA-BDAIntegration_Fluechtlinge_ueber_Praktika.pdf) [2019-08-31].
- Klingert, Isabell/Lenhardt, Julia (2017): Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen. IAB-Forschungsbericht 3/2017. Korrigierte Fassung vom 29.6.2017. Internet: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2017/fbo317.pdf> [2019-08-31].
- KOFA (2015): Berufsvorbereitung im Betrieb. Internet: www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2015/263118/Berufsvorbereitung_Gutachten_IW.pdf [2019-09-12].
- Mühlebach, Christine (2017): Auswertung der Umfrage bei den Motivationssemestern der Schweiz. Zeitraum: 2016/2017. Internet: www.arbeit.swiss/dam/secoalv/de/dokumente/stellensuchende/arbeitslos-wastun/SEMO-Bericht_2016-17_deutsch.pdf.download.pdf/SEMO-Bericht_2016-17_deutsch.pdf [2019-07-13].
- VDAB (2018): Draaiboek Casemanager ZORG, versie 1, 21 September 2018. Internet: www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/cvs/Draaiboek%20activeringsstage%2020181002.docx [2019-07-05].
- VDAB (2017): Werkplekklaren. PPT-Präsentation. Internet: www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/Presentatie%20WPL%20TWE.pptx [2019-07-01].
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (Employment Service of Slovenia – ESS) (2019): Internes Dokument. Internet: www.ess.gov.si/o_zrsz/predstavitev. 

Mario Taschwer, Karin Steiner, Michael Flotzinger

Bedarfe und Trends in der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche und junge Erwachsene

Ergebnisse einer Befragung im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

Gibt es in Österreich steigenden Beratungsbedarf für junge Menschen, deren Arbeitsmarktintegration verzögert oder vom Scheitern bedroht ist? Fühlen sich Jugendliche und junge Erwachsene orientierungslos oder überfordert in einer Zeit, die große Entscheidungsfreiheit erlaubt? Was sind die wichtigsten Beratungsanliegen, Trends und Herausforderungen, und wie kann das AMS an die Lebenswelt der Jugendlichen anknüpfen? Dies sind einige Leitfragen, die in dieser Studie im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom Institut abif beantwortet werden.¹ Dazu wird zuerst, u.a. anhand der Fachliteratur, die Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation junger Menschen analysiert. Anschließend werden die Ergebnisse von 15 Leitfaden-Interviews mit BeraterInnen und ExpertInnen in der Arbeit mit der Zielgruppe dargestellt. Die themenanalytische Auswertung der Interviews kategorisiert die wichtigsten Themen und generierte Hypothesen für die Online-Befragung, welche im Spätherbst 2018 via AMS-Forschungsnetzwerk durchgeführt wurde. Die Auswertung der 782 Survey-Antworten erfolgt deskriptiv-statistisch und wird gemeinsam mit den qualitativen Ergebnissen dargestellt.

2 Zentrale Ergebnisse

Wichtigste Zielgruppen

Nach Einschätzung der Umfrage-TeilnehmerInnen wird der mittelfristige Beratungsbedarf der abgefragten Zielgruppen bis 2022 nicht abnehmen. Im Vergleich zu 2018 wird ein star-

¹ Taschwer, Mario / Steiner, Karin / Flotzinger, Michael (2019): AMS report 138/139: Bedarfe und Trends in der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche und junge Erwachsene. Zielgruppen- und Bedarfsanalyse mit Fokus auf außerschulische Jugendliche (NEETs). Wien. Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13089.

ker Anstieg an Beratungsbedarf bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit psychischen Problemen bzw. mit sozialpädagogischem Interventionsbedarf erwartet. (Stark) zunehmende Bedarfe – mit einer Zustimmung von 79 bis 83 Prozent – werden für folgende Zielgruppen erwartet: a) Jugendliche sowie junge Erwachsene, deren Arbeitsmarktintegration sich verzögert oder vom Scheitern bedroht ist. b) Außerschulische Jugendliche und junge Erwachsene (so genannte »NEETs«) werden eine herausfordernde Zielgruppe für die Zukunft sein, genauso wie c) Jugendliche und junge erwachsene MigrantInnen mit den Themen »Bildungs- und Berufswahl« sowie »Arbeitsuche und Arbeitsmarktintegration«. Die Arbeit mit d) Jugendlichen im Prozess der Bildungs- und Berufswahl wird auch weiterhin ein wesentlicher Bestandteil der Beratungstätigkeit sein. Der Beratungsbedarf der e) aktuell häufigsten Zielgruppe der Lehrstellensuchenden bzw. Lehrlinge wird nur wenig abnehmen.

Erreichen der Zielgruppen

Laut Interviews bewähren sich zum Erreichen der Zielgruppen Mundpropaganda und Kooperationen bzw. Zuweisungen zu den Beratungseinrichtungen. Die ExpertInnen betonen zudem, dass konventionelle Angebote zu hohe Schwellen für benachteiligte Zielgruppen aufweisen. Deswegen versuchen die Beratungseinrichtungen – wenn möglich – niederschwellige Formate einzusetzen, um an den Lebenswelten der Jugendlichen anzuschließen und die KlientInnen zu erreichen. Neben sozialer Anknüpfung durch Peers, Role Models und Gatekeeper werden folgende Erfolgsfaktoren für niederschwellige Beratungsformate ausgemacht, nämlich die räumliche Anknüpfung durch Präsenz im öffentlichen Raum, die Anknüpfung durch geringe (sprachliche) Voraussetzungen und eine offene inhaltliche Gestaltung.

Vernetzung und Kooperation mit dem AMS

Ein wesentliches Ergebnis ist der Wunsch nach verstärkter Kooperation mit dem AMS bzw. einer durch das AMS initiierten Kooperation. Die drei Forderungen an das AMS sind a) Initiierung von Kooperationen mit externen Beratungseinrichtungen, b) Implementierung einer interaktiven Kommunikations- und Informationsplattform und c) institutionalisierte Zusammenarbeit mit Schulen, Jugendzentren bzw. Offener Jugendarbeit.

Wichtige Beratungsthemen und Anliegen

Berufs- und Bildungsinformation, Berufsorientierung sowie Beratung bei der Ausbildungs- und Berufswahl, also die »klassische« Bildungs- und Berufsberatung, stehen im Fokus der Beratungstätigkeit. Im Gegensatz dazu steht bei den Angeboten des »Netzwerkes Berufliche Assistenz« (NEBA) die Persönlichkeitsarbeit im Vordergrund. Laut Online-Befragung ist das insgesamt wichtigste Anliegen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen das Einholen von allgemeinen Informationen zu Fragen rund um Aus- und Weiterbildung, Beruf und Arbeits-

markt. Danach folgt vertiefende Beratung zur Bildungs- und Berufswahl je nach Lebensphase. 38 Prozent der RespondentInnen geben an, dass Neu- und Umorientierungswünsche ein inhaltlicher Schwerpunkt der Beratungstätigkeit sind, und immerhin 27 Prozent führen Psychologische Beratung und / oder Coachings an.

Beratungsformate

Sowohl in den offenen Survey-Antworten der Online-Befragung als auch in den ExpertInnen-interviews wird deutlich, dass die BeraterInnen das persönliche Gespräch nach wie vor als die wichtigste und beste Kommunikationsform ansehen. Einer webbasierten Beratungstätigkeit kommt derzeit und auch in naher Zukunft eine untergeordnete Rolle zu, aber Neue Medien oder WhatsApp werden immer häufiger zur Kontaktabahnung verwendet.

Nutzung von AMS-Informationsangeboten

Insgesamt stellen die AMS-Ressourcen hinsichtlich Verwendung und Nützlichkeit eine wichtige Stütze in der Arbeit der BeraterInnen dar. Sehr positiv für das AMS ist, dass insgesamt 87 Prozent der Aussage »Die Informationsangebote des AMS sind eine wichtige Ressource für die Arbeit in der Bildungs- und Berufsberatung mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen« zur Gänze oder eher zustimmen. Den Aussagen, wonach den BefragungsteilnehmerInnen die Online- bzw. Printangebote des AMS gut bekannt sind, stimmen insgesamt 70 Prozent (Online-Angebote) bzw. 62 Prozent (Print-Angebote) zu. Sehr gut informiert durch diese Angebote fühlen sich 61 Prozent (Online) bzw. 54 Prozent (Print) der Befragten. Die Informationsversorgung mit Print-Materialien ist durchaus zufriedenstellend, da zwei Drittel (67 Prozent) der TeilnehmerInnen (eher) keine Schwierigkeiten haben, an aktuelle Print-Berufsinformation-broschüren des AMS zu gelangen.

Nutzung und Verbesserung der AMS-Tools

Die drei mit Abstand am häufigsten genutzten Materialien sind der E-Jobroom, die AMS-Lehrstellenbörse und das AMS-Berufslexikon – fast 40 Prozent der Befragten nutzen diese Quellen wöchentlich. Selten genutzt werden das Arbeitszimmer, die Karrierevideos & Karrierefotos, das Interaktive Bewerbungsportal und der FIT-Gehaltsrechner – in etwa ein Drittel der Befragten nutzt diese Angebote nie.

Bei Verbesserungsvorschlägen des AMS-Online-Angebotes werden Instrumente für schnelle Kompetenzchecks sowie ein Tool zur Verknüpfung von individuellen Kompetenzen und passenden Berufen genannt. Die Online-Angebote sollten barrierefrei sein (»Einfache Sprache«, weniger Text, für Blinde geeignet), und für Jugendliche sollte es mehr Videos und eine App geben. Mehrsprachige Info-Materialien werden insgesamt als sehr sinnvoll eingeschätzt; in Bezug auf die Zielgruppe finden fast zwei Drittel mehrsprachige Materialien speziell

für Eltern und Erziehungsberechtigte sehr wichtig. Der häufigste Kritikpunkt in den offenen Antworten der Online-Befragung steht nicht in direktem Zusammenhang mit dem Erhebungsziel: Die neu gestaltete AMS-Homepage stellt für viele Personen eine Verschlechterung dar.

Herausforderungen und Trends

Eine der größten Herausforderungen für BeraterInnen ist die Orientierungslosigkeit mancher Jugendlicher und junger Erwachsener in Verbindung mit fehlenden Kenntnissen über ihre eigenen Interessen und Fähigkeiten. Ein Dauerbrenner für alle BeraterInnen (96 Prozent der Befragten) ist es, Orientierung im »Info-Dschungel« zu geben und dabei den eigenen Wissensstand am Laufenden zu halten. Die Veränderungen in der Arbeitswelt (Stichworte: Digitalisierung, »Segregation am Arbeitsmarkt«) führen zu gewollten und ungewollten Brüchen oder Umorientierungen in den Berufsbiographien. Ein wesentliches Thema für die Zukunft wird daher das Matching von Fähigkeiten, beruflichen Interessen und tatsächlicher Arbeitswelt sein. Bei der Beratung sollte daher nicht nur die Zukunftsfähigkeit des Berufsbildes im Fokus stehen, sondern es sollten auch die Anschlussfähigkeit der Ausbildung und die Übertragbarkeit von Kompetenzen mitberücksichtigt werden. Als wesentliche Einschränkungen werden Arbeitsbedingungen und (politische) Rahmenbedingungen genannt: Die Finanzierung – bei strengeren Förderkriterien – wird schwieriger, die Beratungszeit kürzer, Nachfolgeprojekte fehlen. Gleichzeitig kommt es zu unbezahlten Überstunden, und der administrative Aufwand steigt, so die Befragten. Viele sehen in der Beratung von Menschen mit schlechten Deutschkenntnissen eine sehr wichtige Herausforderung für die Zukunft. Mehr als die Hälfte der BeraterInnen wünscht sich mehr muttersprachliche BeraterInnen, um MigrantInnen und Flüchtlinge besser beraten zu können.

Bei AsylwerberInnen, Asylberechtigten und Menschen mit Fluchthintergrund berichten die ExpertInnen oftmals von Orientierungslosigkeit und einem »überdurchschnittlichen« (teilweise irrealen) Studienwunsch – bei gleichzeitig fehlenden Angeboten. Eine weitere Herausforderung sei Inkompatibilität von Wertehaltungen mit Jobs, vor allem Frauen werden benachteiligt. Gleichzeitig weisen die Interview-PartnerInnen darauf hin, dass »die MigrantInnen« oder »die Asylberechtigten« keine homogene Gruppe sind und sich nach Qualifikation, Bildungshintergrund und sozialer Schicht unterscheiden.

Schwerpunkt »Außerschulische«

Eine herausfordernde Gruppe sind die so genannten »NEETs« (»Not in Employment, Education or Training«), doch diese Bezeichnung täuscht eine Homogenität vor, die es nicht gibt. Deswegen sprechen die BeraterInnen lieber von »*außerschulischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen*«, da sie den Begriff »NEETs« als stigmatisierend und abwertend ablehnen. In der Arbeit mit diesen benötigt es ein Bündel an Maßnahmen und institutioneller Zusammenarbeit, denn Abbruchgefahr, Probleme mit der Motivation und Termintreue sind ständige Beglei-

ter. Das Jugendcoaching wird dieser Aufgabe durch den Case-Management-Ansatz gerecht: Hier stehen Persönlichkeitsarbeit und Betreuung im Vordergrund, bevor es zu einer kompetenten Bildungs- und Berufsberatung kommen kann. Für die Gruppe der außerschulischen Jugendlichen fehlen niederschwellige Wiedereingliederungsprojekte, dieser Meinung sind fast alle BefragungsteilnehmerInnen. Doch die Mehrheit ist zuversichtlich, dass die so genannte »Ausbildungspflicht bis 18«² zu einer adäquaten Bildungsversorgung führen wird. Aus diesem Blickwinkel erschließt sich auch die hohe Zustimmung zur Ausbildungspflicht: 81 Prozent stimmen der Aussage »Die Ausbildungspflicht bis 18 ist eine wichtige Maßnahme im Umgang mit außerschulischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen« zu.

Schwerpunkt »E-Guidance«

Laut Interviews trifft das überschaubare Angebot webbasierter Beratung auf geringe Nachfrage bei den Jugendlichen. Sind die Angebote für die Jugendlichen zu unattraktiv, und gehen sie an der Zielgruppe vorbei? Oder ist die Nachfrage so gering, weil das persönliche Gespräch bevorzugt wird? Diese Fragen sind schwer zu beantworten. Die aktuelle Bedeutung von Messenger-Diensten und Social Media liegt in der Kontakthanbahnung oder Terminabklärung. Allen voran ist WhatsApp, aber auch Facebook oder E-Mail sind ein probates Mittel, um mit Jugendlichen in niederschweligen Kontakt zu treten bzw. Termine zu vereinbaren oder Erinnerungen zu versenden. E-Guidance kommt eine große Bedeutung für die Wahlfreiheit in der Bildungs- und Berufsberatung zu: Technologische Erneuerungen und das Medien-Nutzungsverhalten führen sowohl bei den BeraterInnen als auch bei den KlientInnen zu neuen Normen und Erwartungshaltungen. Die BeraterInnen berichten von Anpassungsdruck und Schwierigkeiten bei der Etablierung von E-Guidance. Ein möglicher Weg ist die Spezialisierung bzw. Auslagerung von Online-Beratung an Kooperationspartnern. Vor allem BeraterInnen, deren Einrichtungen Mitglied in der »Initiative Bildungsberatung Österreich« sind, geben an, dass diese Aufgabenteilung eine passende Lösung darstellt.

Bildungs- und Berufsberatung mit gesellschaftlichem Auftrag

Bildungs- und Berufsberatung bewegt sich zwischen ökonomischer Verwertbarkeitslogik und emanzipatorischen Ansprüchen. Kritische und auf die Entwicklungspotenziale der Individuen abzielende Beratung ist ein wichtiger Grundpfeiler unserer Gesellschaft mit der Aufgabe die Chancengleichheit zu verbessern. Dazu müssen die Angebote vernachlässigte Zielgruppen erreichen und an deren Bedürfnisse angepasst werden. Doch »die« Zielgruppe ist heterogen und die Beschreibung durch formal-äußerliche Kriterien (Alter, Migrationshintergrund) allein unzureichend. Bildungshintergründe, Geschlechterrollen und soziale Milieus müssen dabei

2 www.ausbildungbis18.at.

bedacht werden: »*Wenn man sich vorher die Zeit nimmt – und Zeit nehmen kann – zu einer Entscheidung zu kommen, dann spart man sich nachher viel Zeit, anstatt in einer falschen Ausbildung oder [in einem] falschen Beruf zu sein.*«³

Die Angebote und die Beratungsprofession haben sich durch Professionalisierung, Vernetzung und Zielgruppenarbeit an die Trends der Zeit angepasst. Nun stehen mit technologischen, gesellschaftlichen und politischen Veränderungen neue Herausforderungen vor der Tür, zu deren Bewältigung das AMS mit seinen BIZ mit der Weiterentwicklung der öffentlichen Angebote einen Beitrag leistet.



³ Interview ExpertIn.

Agnes Dürr, Karin Steiner, Mario Taschwer

Zielgruppen- und Bedarfsanalyse für die Inanspruchnahme von Bildungs- und Berufsberatung durch Ältere (50+)

Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

Ab wann ist man alt? Oder besser: Ab welchem Alter werden Personen als »älter« angesehen? Verschiedene Studien beschäftigen sich mit der Zielgruppe von Personen ab 50 Jahren, doch wo dieser Cut-off-Point liegt, kann nur sehr eingeschränkt als biologisch begründet gesehen werden: Denn wer vom Gesetzgeber, von Arbeitgebern und vom Umfeld als »älter« empfunden wird, hängt u.a. von der soziodemographischen Entwicklung der Gesellschaft ab.

Wie gestaltet sich die Beratung für Personen ab 50? Gestaltet sich die Beratung älterer KundInnen anders? Aus den ExpertInnen-Interviews lässt sich nicht herauslesen, dass ältere Arbeitssuchende eine größere oder vermehrt schwerwiegende Herausforderung für die BeraterInnen darstellen: »Die [Herausforderungen] sind nicht anders als für andere Gruppen. Es gibt immer Herausforderungen in der Beratung, egal, welche Menschen man berät. Die Herausforderung ist jedoch der Mensch an sich und nicht irgendein verallgemeinerbares Merkmal.«¹

Dies sind einige Leitfragen, die in dieser Studie im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif² diskutiert und beantwortet werden.³

Dazu wird zuerst, u.a. anhand der Fachliteratur, die Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation der Zielgruppe analysiert. Anschließend werden die Ergebnisse von 13 Leitfaden-Interviews mit BeraterInnen und ExpertInnen in der Arbeit mit der Zielgruppe dargestellt. Die themenanalytische Auswertung der Interviews kategorisiert die wichtigsten Themen und gene-

1 Interview ExpertIn.

2 www.abif.at.

3 Dürr, Agnes / Steiner, Karin / Taschwer, Mario (2020): AMS report 148/149: Zielgruppen- und Bedarfsanalyse für die Inanspruchnahme von Bildungs- und Berufsberatung durch Ältere. Schwerpunkt auf die Weiterentwicklung des einschlägigen AMS-Info-Angebotes. Wien. Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13256.

rierte Hypothesen für die Online-Befragung, welche im Spätherbst 2019 via AMS-Forschungsnetzwerk durchgeführt wurde. Die Auswertung der 344 Survey-Antworten erfolgt deskriptiv-statistisch und wird gemeinsam mit den qualitativen Ergebnissen dargestellt.

2 Einige Fakten zur Arbeitsmarktsituation von Personen ab 50

Wie sieht es denn nun mit der Lage am Arbeitsmarkt aus? Erstens steigt das Durchschnittsalter am Arbeitsmarkt in Folge der demographischen Alterung der Bevölkerung. Zweitens gibt es eine höhere und verfestigte Erwerbsarbeitslosigkeit von Personen über 50 Jahren. Aber drittens – und dieser Punkt bleibt oft zu wenig beachtet – steigt auch die tatsächliche Erwerbsbeteiligung in diesem Alterssegment.

Mit diesen Entwicklungen wird eine Bildungs- und Berufsberatung nötig, die sich den Bedürfnissen dieser wachsenden Gruppe von Personen ab 50 Jahren annimmt. Doch die Zielgruppenerreichung ist ein Problem: Ältere Personen können durch Angebote der Bildungs- und Berufsberatung nur unterdurchschnittlich erreicht werden.

3 Vermittlungshemmnisse, Vorurteile und Unterstützungsbedarf am Arbeitsmarkt

Welche Probleme können bei der Jobsuche von Personen ab 50 auftreten? Die befragten Interview-PartnerInnen berichten davon, dass Motivationsverlust und Enttäuschungen infolge zahlreicher Ablehnungen zu geringem Selbstwert und einer psychischen Abwärtsspirale führen können. Auch fehle manch Arbeitsuchenden ein klarer Fokus: Gemeint ist damit die Strategie, sich auf eine Vielzahl von Stellen zu bewerben, ohne genauer zu hinterfragen, ob die Stelle / das Unternehmen zu den eigenen Qualifikationen und Vorstellungen passt. Eine schlechte Selbstvermarktungsstrategie (inadäquate Bewerbungsunterlagen) oder fehlende aktuelle Bildungserfahrung können laut Interviews auch eine Hürde darstellen.

Welche Qualifikationen und Skills fehlen Personen ab 50 häufiger? Bei dieser Frage ist eine Pauschalisierung nicht zielführend, dennoch sprechen InterviewpartnerInnen davon, dass zum Beispiel der Umgang mit Neuen Medien (abhängig von individueller Erfahrung) oder fehlendes Gesundheitsbewusstsein eine Rolle spielen können.

Neben diesen personenzentrierten Faktoren sind laut BeraterInnen die Vorurteile seitens der Unternehmen ein großes Integrationshemmnis. Integrationshemmnisse sind aber weniger das Alter an sich als vielmehr die Vorurteile darüber. Diese bestehen nicht nur in den Köpfen der Unternehmen, sondern greifen auch auf die Selbstwahrnehmung von älteren Personen am Arbeitsmarkt über: *»Die Leute kommen teilweise zu uns und sagen: ›Ich bin zu alt!, weil es ihnen ganz super eingeredet wird und weil sie sich dementsprechend fühlen.«⁴*

4 Interview ExpertIn.

Oft vorkommende Vorurteile gegenüber Personen ab 50 betreffen vermeintlich häufigere Krankenstände, höhere Personalkosten und die vermeintliche Weiterbildungs- bzw. Lernresistenz. Hier gilt es, mit den hartnäckigsten Vorurteilen aufzuräumen.

4 Bildungs- und Berufsberatung für Personen ab 50: Inhaltliche und methodische Überlegungen aus Theorie und Empirie

Aufgrund der genannten individuellen und strukturellen Barrieren, um am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, braucht es Unterstützung für die Reintegration in den Arbeitsmarkt.

Was kann die Bildungs- und Berufsberatung nun leisten? Welche sind die häufigsten Herausforderungen?

Laut den Interviews sind aktuelle Herausforderungen vor allem (1) der Gesundheitszustand der BeratungskundInnen (Umgang mit psychischer und physischer Gesundheit der KundInnen liegt nicht im eigentlichen Kompetenzbereich der BeraterInnen), (2) der Motivationsaufbau in belastenden Situationen (z.B. Langzeitarbeitslosigkeit), (3) Sprachbarrieren und (4) der Umgang mit Altersdiskriminierung und Vorurteilen.

Auf systemischer Ebene ist das Aufbrechen der bestehenden Vorurteile eine wesentliche Aufgabe. Hier sind die Arbeit in und mit den Unternehmen, mit Älteren-Beauftragten sowie die Vermittlung des Bildes von arbeitsfähigen und arbeitswilligen Personen ab 50 durch gezielte Projekte ein Thema. BeraterInnen sollten versuchen, das durch die vielen Ablehnungen und Zurückweisungen geschälerte Selbstbewusstsein zu erhöhen. Laut Aussagen aus den Interviews braucht es für die Beratung mit der Zielgruppe von Personen ab 50:

- größere Zeitressourcen für Beziehungsaufbau und die Analyse der langen Berufserfahrung;
- berufsbegleitende Beratung, Bewerbungscoaching und Unterstützung beim Verfassen der Bewerbungsunterlagen;
- Unterstützung durch Kulturvereine und Gemeinden (vor allem im Migrationskontext).

In der Beratung steht das Individuum mit seinen Wünschen und Bedürfnissen, unabhängig vom Alter, im Zentrum. Altersabhängige Faktoren müssen dennoch mitbedacht werden:

- längere Erwerbskarrieren führen zu längeren und intensiveren Auseinandersetzungen mit diesen Erfahrungen in der Beratung;
- aktive Betonung des angesammelten Erfahrungswissens der KundInnen, dieses stellt die zentrale Stärke dar;
- vielfältiges Programm an zusätzlicher Unterstützung, Berücksichtigung von IT-Formaten.

5 Kein abnehmender Bedarf bei aktuell wichtigen Zielgruppen bis 2022

Nach Angaben der insgesamt 344 Umfrage-TeilnehmerInnen sind die wichtigsten Zielgruppen jene, die (längere Zeit) erwerbsarbeitslos sind oder sich in einem Umorientierungsprozess befinden.

Die wichtigste Botschaft beim Beratungsbedarf der wichtigsten Zielgruppe bis 2022 lautet: Bei den meisten Zielgruppen wird ein (stark) zunehmender Bedarf verortet; zurückgehen werde der Bedarf nach diesen Angaben bei keiner der Zielgruppen.

Die aktuell fünf wichtigsten Zielgruppen sind folgende: Mehr als jede zweite Person (52 Prozent) gibt an, dass Arbeitsuchende und Arbeitslose über 50 Jahren einen Schwerpunkt in der beruflichen Tätigkeit darstellen. Viele BefragungsteilnehmerInnen haben einen Fokus auf Frauen (48 Prozent) und Männer (39 Prozent) 50+ im Prozess der beruflichen Um- bzw. Neuorientierung. Danach folgen langzeitarbeitslose Erwachsene 50+ (45 Prozent) und erwachsene Menschen 50+ mit Pflichtschulabschluss als höchstem Bildungsabschluss (40 Prozent). Die häufigsten Antworten hinsichtlich des künftigen mittelfristigen Bedarfes bis 2022 erfahren jeweils über gesamt 74 Prozent an Zustimmung an »stark zunehmendem« oder »zunehmendem« Bedarf:

- Reintegration erwachsener Menschen 50+ nach Langzeitarbeitslosigkeit;
- erwachsene Arbeitsuchende / Arbeitslose 50+ generell;
- erwachsene Frauen 50+ im Prozess der beruflichen Um- bzw. Neuorientierung;
- erwachsene Menschen 50+ mit Pflichtschulabschluss als höchstem Bildungsabschluss;
- Reintegration erwachsener Menschen 50+ nach Karenz oder Krankenstand;
- arbeitsuchende / arbeitslose Erwachsene 50+ mit arbeitsmarktbedingtem Nachqualifizierungsbedarf;
- erwachsene Männer 50+ im Prozess der beruflichen Um- bzw. Neuorientierung;
- erwachsene MigrantInnen 50+ im Prozess der Arbeitsuche / Arbeitsmarktintegration.

6 Häufigste Inhalte und Anliegen der KundInnen

Informationstätigkeit und vertiefende Beratung sind die wichtigsten inhaltlichen Schwerpunkte in der Arbeit der BeraterInnen: Jeweils 52 Prozent geben an, dass die Schwerpunkte in den »allgemeinen Informations- bzw. Auskunftstätigkeiten zu Aus- und Weiterbildung, Beruf und Arbeitsmarkt« sowie der »vertiefenden Beratung zur Bildungs- und Berufswahl« liegen. Danach folgen die Arbeit zu Weiterbildungsanliegen (45 Prozent der Befragten) und die konkrete Unterstützung beim Wiedereinstieg (36 Prozent).

7 Künftige Herausforderungen für KundInnen und BeraterInnen

Eine zukünftige Herausforderung bzw. ein anzustrebendes Ziel liegt darin, die Erreichbarkeit der Zielgruppe von Personen ab 50 zu erhöhen. Ein generelles Ziel sollte es in diesem Zusammenhang sein, die Sinnhaftigkeit von Beratung, Qualifikation und lebenslangem Lernen fortwährend zu betonen.

Beruhend auf den Interviewaussagen wurden die wichtigsten Herausforderungen typologisiert und im Online-Fragebogen erhoben. Die Ergebnisse der 344 Antworten zeigen, dass alle der abgefragten Items als sehr wichtige Herausforderungen bis 2022 eingestuft werden: Die

Summe aus »sehr wichtigen« und »ziemlich wichtigen« Herausforderungen ist bei allen Items über 75 Prozent – bei den meisten sogar über 90 Prozent.

An erster Stelle rangiert das »Matching von Fähigkeiten, beruflichen Interessen und tatsächlicher Arbeitswelt«, das von 99 Prozent der Befragten als »sehr« oder »ziemlich wichtige« Herausforderung eingestuft wurde.⁵ Ein zentrales Anliegen sind auch hier wiederum das Aufbrechen der bestehenden Vorurteile und das Verändern der gesellschaftlichen Wahrnehmung. Der »Abbau gesellschaftlicher Ressentiments gegenüber ArbeitnehmerInnen/ Arbeitssuchenden 50+«, wird von insgesamt 94 Prozent als »sehr« oder »ziemlich wichtige« Herausforderung angesehen.⁶ Wenn die Gruppe der Personen ab 50 weiterhin als defizitär wahrgenommen wird, wird sich deren Situation am Arbeitsmarkt laut der interviewten BeraterInnen verschlechtern. Zukünftige Herausforderungen betreffen nicht nur KundInnen, sondern auch BeraterInnen. Schon momentan zeigt sich, dass die BeraterInnen mit den Anliegen und Forderungen der KundInnen teilweise überfordert sind. Die Wünsche sind häufig sehr inkonkret, was dazu führt, dass die Beratung sehr langwierig und wenig zielführend ist. Da davon ausgegangen werden kann, dass der Beratungsbedarf für die Gruppe 50+ eher zunimmt und die Arbeitswelt in ihren Anforderungen wesentlich komplexer wird, ist es von immenser Wichtigkeit, auf die Psychohygiene der BeraterInnen zu achten. Nur gut geschulte und weniger stark belastete BeraterInnen können diese Situationen mit den KundInnen produktiv gestalten. Um BeraterInnen zu entlasten, ist eine Vernetzung der unterschiedlichen spezialisierten Einrichtungen zielführend.

Wie könnte sich die Zukunft der Beratung älterer Personen also gestalten?

- erhöhte Erreichbarkeit der Zielgruppe anstreben;
- zukünftige Zunahme der körperlichen und psychischen Beschwerden, persönliche Bewusstseinsbildung muss gestärkt werden;
- Erhöhung des Pensionsalters führt zur Vergrößerung der Gruppe der potenziellen BeratungskundInnen (zunehmender Beratungsbedarf);
- Ziel: Aufbrechen der Vorurteile und Veränderung der gesellschaftlichen Wahrnehmung;
- Beachtung der Psychohygiene der BeraterInnen, Entlastung durch interdisziplinäre Zusammenarbeit.

8 AMS-Infos und AMS-Tools: Hohe Bekanntheit und Nützlichkeit

Die analogen und digitalen AMS-Tools und AMS-Info-Angebote für die Zielgruppe sind der Fachöffentlichkeit nicht nur gut bekannt, sondern sie sind auch eine wichtige Ressource für die Arbeit (Zustimmung von 81 Prozent⁷). Die Zustimmung zu den zwei Aussagen, wonach den

5 »Sehr wichtig«: 71,5 Prozent, »ziemlich wichtig«: 27 Prozent.

6 »Sehr wichtig«: 72,1 Prozent, »ziemlich wichtig«: 22,4 Prozent.

7 »Die Informationsangebote des AMS sind eine wichtige Ressource für die Arbeit in der Bildungs- und Berufsberatung mit Erwachsenen 50+«: »zutreffend«: 43,9 Prozent, »eher zutreffend«: 37,2 Prozent.

TeilnehmerInnen die Online-Angebote sowie Print-Angebote zur Unterstützung der Bildungs- und Berufsberatung »gut bekannt« sind, ist mit 68 Prozent⁸ (Online) bzw. 66 Prozent⁹ (Print) in etwa gleich hoch.

Am bekanntesten in dieser Umfrage ist das AMS-Berufslexikon, das fast 98 Prozent angeben zu kennen.¹⁰ Danach folgt der E-Jobroom, der nicht nur bekannt ist, sondern auch fast von der Hälfte der Personen wöchentlich oder öfter (»täglich«: 24 Prozent, »wöchentlich«: 23 Prozent) genutzt wird.

9 Verbesserung der Rahmenbedingungen durch den Abbau von Ressentiments und weiter Empfehlungen

Das Thema der Vorurteile gegenüber älteren Personen am Arbeitsmarkt wird sowohl in der einschlägigen Fachliteratur als auch von den InterviewpartnerInnen fortwährend betont. Diese Vorurteile tragen zu einem großen Teil dazu bei, dass ältere Personen auf Ablehnung am Arbeitsmarkt stoßen. Der Umgang mit diesen Vorbehalten stellt für die direkt betroffenen Arbeitssuchenden wie auch für die BeraterInnen eine Schwierigkeit dar. Wiederkehrende Abweisungen wirken sich negativ auf das Selbstwertgefühl und die Motivation zur Arbeitssuche aus. Die BeratungskundInnen verlieren sukzessive ihr Selbstbewusstsein und verinnerlichen bestehende Vorurteile. Im Rahmen der Beratung können sich die BeraterInnen in solchen Situationen oft hilflos fühlen. Es liegt nicht in ihrer Macht, diese Vorurteile aufzubrechen, was zu einem Ohnmachtsgefühl führen kann. Der Abbau bestehender Ressentiments muss also auf einer höheren Ebene stattfinden. In Folge werden weitere wichtige Maßnahmen und Empfehlungen präsentiert.

9.1 Empfehlung: Personen ab 50 als Zielgruppe wahrnehmen und erreichen

Arbeitssuchende wie in Beschäftigung stehende Personen ab 50 werden von Angeboten der Bildungs- und Berufsberatung unterdurchschnittlich erreicht. Für den Wiedereinstieg und den Verbleib am Arbeitsmarkt ist Beratung jedoch eine wichtige Ressource. Eine frühzeitige (berufsbegleitende) Beratung kann eine erfolgreiche Berufsorientierung, eine qualifikationsgerechte Beschäftigung und den längeren Verbleib am Arbeitsmarkt erleichtern und ermöglichen. Hier gilt es also, Personen ab 50 als wichtige Zielgruppe in den Fokus zu nehmen und verstärkt zu erreichen.

8 »Zutreffend«: 25,3 Prozent, »eher zutreffend«: 43,3 Prozent.

9 »Zutreffend«: 24,7 Prozent, »eher zutreffend«: 40,7 Prozent.

10 »Angebot unbekannt«: 2,3 Prozent.

9.2 Empfehlung: Beratung berufsbegleitend und präventiv ansetzen

Beratung sollte zudem nicht erst beim Eintreten von Arbeitslosigkeit, sondern bereits berufsbegleitend stattfinden. Das gilt u.a. für die Beratung zu körperlichen Belastungen. Standardmäßige berufsbegleitende Beratung könnte der plötzlich auftretenden Umorientierung bei körperlichen Beschwerden entgegenwirken.

9.3 Empfehlung: Zeitliche Ressourcen gewähren und ausbauen

Die Beratung von Personen ab 50 kann eine längere Zeit in Anspruch nehmen. Dies ergibt sich aus den vielfältigeren Erfahrungen bzw. aus dem simplen Fakt, dass ältere Personen auf eine längere berufliche Karriere zurückblicken als jüngere. Diese berufliche Vergangenheit mitsamt allen Erlebnissen und erworbenen Fertigkeiten gilt es in der Beratung zu erfassen, um anschließend künftige berufliche Möglichkeiten auszuloten. Dieser Vorgang benötigt genug Zeit. In der Beratung ist also auf ausreichende zeitliche Ressourcen zu achten.

9.4 Empfehlung: Umgang mit zunehmenden psychischen Belastungen durch Vernetzungsarbeit – Entlastung der BeraterInnen

Der Umgang mit psychischen Belastungen kann für die BeraterInnen eine Herausforderung sein, da das Thema den eigenen Kompetenzbereich oft übersteigt. Psychische Belastungen sollten demzufolge im Rahmen dezidiert psychologischer Beratung behandelt werden. Hier ist eine Vernetzung der unterschiedlichsten Beratungsinstitutionen anzuraten. Vernetzungen dieser Art existieren bereits für einzelne Bereiche, so z.B. für die körperliche Gesundheit. Hier kann es zu einer Vermittlung an spezialisierte Beratungsorganisationen wie »fitzwork« kommen. Solche Vernetzungen sollten auch für psychische Belastungen forciert werden. Das kommt den BeratungskundInnen wie den BeraterInnen zu Gute.

9.5 Empfehlung: Positives, diskriminierungsfreies Wording für Beratung und Materialien

Es wurde wiederholt betont, dass Personen ab 50 auf Vorurteile treffen. Diese Vorurteile bestehen auf einer höheren Ebene (z.B. in den Unternehmen selbst), werden aber auch erheblich im alltäglichen Sprachgebrauch erzeugt und verstärkt. In diesem Sinne ist in der Beratung und in der Beschreibung und Verweisung auf die Zielgruppe auf ein positives, diskriminierungsfreies Wording zu achten. Die permanente Betonung des Alters (in der Beratung, in den Informationsmaterialien) und der Schwierigkeiten, die damit einhergehen können, können dazu beitragen, dass bestehende Vorurteile erhalten bleiben und von den betroffenen Personen verinnerlicht werden. Ein positiver und ressourcenorientierter Umgang mit dem Alter beginnt also bereits bei der verwendeten Sprache.

9.6 Empfehlung: Bürokratische Abläufe der Arbeitslosigkeit (mehrsprachig) verständlich machen

Die letzte Arbeitslosigkeit von Personen ab 50 liegt mitunter schon lange Zeit zurück oder hat noch nie stattgefunden. Die ExpertInnen berichteten von Unsicherheit und Unwissen von Arbeitssuchenden hinsichtlich der formalen Abläufe einer Arbeitslosigkeit. Hier geht es darum, die aus dem Unwissen resultierende Verunsicherung zu dämpfen und den Arbeitssuchenden konkrete Informationen zu den Abläufen einer Arbeitssuche verständlich aufzubereiten. Besonders bei der Vermittlung bürokratischer und rechtlicher Inhalte ist eine Kommunikation in der Muttersprache hilfreich.

9.7 Empfehlung: Bewerbungstraining und Bewerbungsunterlagencheck

Personen ab 50 blicken oft auf eine lange Erwerbskarriere in einem oder in wenigen Unternehmen zurück. Finden sie sich in Arbeitslosigkeit wieder, kann es sein, dass die letzte Bewerbung bereits lange zurückliegt. An diesem Problem kann mit gezieltem Bewerbungstraining oder einem Check der Bewerbungsunterlagen angesetzt werden. Es könnten Einrichtungen, ähnlich dem sich in Wien befindlichen BerufsInfoZentrum (BIZ) für Jugendliche, für die Zielgruppe der Personen 50+ angedacht werden. Diese Zentren könnten sich dem Bewerbungstraining annehmen bzw. für Fragen rund um das Thema »Bewerbung und Bewerbungsunterlagen« zur Verfügung stehen.



Karin Steiner, Nora Korecky, Max Nemeth

Praxiserfahrungen aus einem Jahr Online- Präsenzveranstaltungen in der arbeitsmarktorientierten Erwachsenenbildung (2020/2021)

Drei PraktikerInnen aus der Erwachsenenbildung bzw. der Bildungs- und Berufsberatung berichten aus Ihrem beruflichen Alltag in »Coronazeiten«

1 Einleitung

Seit März 2020 erleben wir aufgrund der coronabedingten Maßnahmen im Seminarbetrieb vieler Bildungsveranstalter große Veränderungen. So wurde es aufgrund der Pandemiesituation und damit einhergehender behördlicher Verordnungen zusehends schwieriger, Präsenzveranstaltungen anzubieten. Einige Bildungsinstitute haben gänzlich aufgehört, Weiterbildung anzubieten. Andere wiederum haben sich nach entsprechenden technischen Lösungen umgesehen, geplante Präsenzveranstaltungen in so genannte »Online-Präsenzveranstaltungen« umzuwandeln.

TrainerInnen und ErwachsenenbildnerInnen sind damit ganz unterschiedlich umgegangen. Gab es zu Beginn der Pandemie – im ersten Lockdown – einige, die schon davor sehr technophil waren, so waren andere mit der Situation plötzlich nicht mehr face-to-face (f2f) arbeiten zu können, gänzlich überfordert. Eine Trainerin schilderte die Situation damals so: *»Die ersten vier Wochen mit Beginn des Lockdowns bin ich in einer Schockstarre am Rücken gelegen und weiß eigentlich gar nicht mehr, wie ich die Tage verbracht habe. Dann hab' ich mal den Computer aufgedreht und hatte plötzlich das Gefühl, alles versäumt zu haben und mit der Entwicklung nicht mehr mitzukommen.«*

Mit dieser Erfahrung war die Trainerin sicher nicht alleine, denn die Anwendung neuer Technologien in Seminaren ist (zumindest in Österreich) für viele keine Selbstverständlichkeit.

2 Welches Conferencing-Tool sollte/könnte verwendet werden?

Spätestens seit Beginn der Pandemie haben sich viele ErwachsenenbildnerInnen mit der Frage beschäftigt, welches Conferencing-Tool wohl das Beste ist, um eigene Seminare anzubieten.

Bis dahin nur in InsiderInnenkreisen bekannt, so war es schnell klar, dass Zoom zu den professionellsten Lösungen am Markt gehört. Die Entscheidung fiel vor allem dann leicht, wenn

man im Vergleich auch die anderen Anbieter am Markt schon ausprobiert hatte. Gerade UserInnen, die vorher noch nie ein Webseminar abgehalten haben, sind, aus unserer Sicht, bei Zoom am besten aufgehoben – die Handhabung ist schlüssig, simpel und größtenteils selbst-erklärend. Noch dazu gab es im März 2020 sonst kein Tool, das auch virtuelle Kleingruppenräume (Breakout Rooms) angeboten hat. Im Frühjahr geriet das Tool ins Kreuzfeuer der Datenschutzkritik. Doch schaffte es Zoom, diese Kritik sehr schnell auszuräumen. Außerdem hat Zoom seine Preise seit März 2020 nicht erhöht, seine Anwendungen verbessert, den Bedürfnissen der UserInnen angepasst und bietet auch in der Gratis-Version mehr als die meisten anderen Conferencing-Tools am Markt.

Ein weiteres Tool, das durch die Pandemie eine rasche Verbreitung, gerade in der Erwachsenenbildung und im schulischen Bereich, gefunden hat, ist MS-Teams-Educational. In einer recht umfangreichen Basisversion war Teams schon vorher Bestandteil in den meisten MS-Office-Lizenzen. Der große Unterschied zu den meisten gängigen Conferencing-Tools besteht darin, dass das Video-System von Teams in eine eigene Managing- und File-Sharing-Umgebung eingebettet ist. In der kostenpflichtigen Educational-Variante ist diese Umgebung um eine Kursverwaltung und einen Aufgabenbereich erweitert und kann somit als LMS (Lern-Management-System) eingesetzt werden. Der hohe Schulungsaufwand, ein vergleichsweise großer Ressourcenbedarf und die etwas eigenwillige Usability haben allerdings am Beginn noch viele UserInnen abgeschreckt.

Zoom, Teams, Webex Meetings, Samba Live, Jitsi, Google Hangouts, Goto Meeting usw. Jedes dieser Tools bietet sowohl Vor- als auch Nachteile, und es sollte eine genaue Überlegung angestellt werden, was die jeweilige Zielgruppe braucht und in welchem Umfang sich dies die Anbieter bezahlen lassen. Neben der Preisgestaltung ist die Entscheidung auch von der vorhandenen IT-Infrastruktur, speziell der Internet-Bandbreite, abhängig. Sichere Peer2Peer-Verbindungen zu jedem einzelnen bzw. jeder einzelnen TeilnehmerIn sind zwar sicherer als Peer2Server-Verbindungen, aber auch ressourcenanfälliger. Für uns waren die ausschlaggebenden Kriterien:

- die einfache Bedienbarkeit für die TeilnehmerInnen;
- die hohe Stabilität und Übertragungsqualität sowie
- der hohe Funktionsumfang bis hin zu kleinen virtuellen Gadgets, die auch Spaß machen.

Ein erfolgreiches Seminar, ob online oder in Präsenz durchgeführt, braucht eine gute Lernumgebung! Die TeilnehmerInnen müssen sich wohl fühlen können, um die Lust am Lernen zu aktivieren. Da hat uns das »Look & Feel« von Zoom letztlich überzeugt.

3 Die technischen Skills der TeilnehmerInnen und TrainerInnen

Zunächst einmal mussten also die TrainerInnen und ErwachsenenbildnerInnen, die dieses neue Bildungsformat anbieten wollten, einiges dazulernen. Sie mussten allerdings nicht nur erlernen, wie man mit verschiedenen Conferencing-Tools umgeht, sondern auch eine gänzlich neue

Online-Didaktik für die eigenen Bildungsangebote entwickeln. Dies hört sich simpler an, als es in der Realität war und immer noch ist.

Auch die technischen Möglichkeiten und Skills der TeilnehmerInnen zählten und zählen für das Gelingen von Online-Präsenzveranstaltungen zu den kritischen Erfolgsfaktoren. Bei den technischen Möglichkeiten sind einerseits die Bandbreite bzw. die Schnelligkeit der Internet-Leitung, die sowohl Video als auch Ton ermöglichen müssen, zu nennen. Darüber hinaus sind auch ein gutes Mikrophon und eine gute Webcam entscheidend, um eine erfolgreiche Kommunikation sowohl zwischen TrainerInnen und TeilnehmerInnen als auch unter TeilnehmerInnen selbst zu gewährleisten. Letztlich sind auch die PC-AnwenderInnenkenntnisse entscheidend, damit Online-Präsenzveranstaltungen funktionieren können. Nicht selten war es für SeminarteilnehmerInnen unklar, wie ein Doppelklick mit der Maus funktioniert oder was »Drag and Drop« bedeutet oder wie man einfach ein Dokument von irgendwo herunterlädt. Hier geht es um Skills, von denen niemand gerne zugibt, dass man sie nicht hat, und so besteht manchmal ein großer Teil der Online-Veranstaltung erstmal daraus, Ärgernisse und Frustrationen aus dem Weg zu räumen, bevor es ins eigentliche Arbeiten gehen kann.

Jedenfalls wurden beide – TrainerInnen wie TeilnehmerInnen – im letzten Jahr ins kalte Wasser geworfen, denn in der Pandemiesituation blieb kaum Zeit, sich fehlende Kompetenzen schnell mal vor einem Seminar anzueignen. Viele nahmen diese technischen Probleme auch in Kauf: Einerseits, um das eigene Einkommen sicherzustellen, andererseits um zumindest auch während dieser Zeit zu irgendeiner Weiterbildung zu kommen. Letztlich begannen beide sich von ihrem Perfektionismus langsam zu verabschieden. Denn dort, wo IT-Technik im Spiel ist, kann es auch sein, dass mal etwas nicht so perfekt funktioniert.

4 Online-Didaktik und Online-Tools

Ein einmal face-to-face geplantes Seminar auf ein Online-Format umzustellen ist aufwendig, denn es erfordert mitunter auch, neue Methoden, die man nur online einsetzen kann, zu integrieren und sich von Methoden, die nur f2f funktionieren, zu verabschieden. Natürlich sieht und hört man die TeilnehmerInnen online genauso wie in einem Face-to-Face Seminar – vorausgesetzt das Video und der Ton sind eingeschaltet. Allerdings ändert die Tatsache, dass alle hinter einem PC und nicht in einem Seminarraum sitzen, so einiges. Im Plenum zu TeilnehmerInnen sprechen kann ich natürlich auch in einem Online-Seminar, allerdings sollte ich – um die Aufmerksamkeit zu erhalten – meine Inputs möglichst kurz und spannend halten und diese visuell (z.B. mit Bildern oder PowerPoint-Präsentation) unterstützen. Profis empfehlen alle 15 bis 20 Minuten einen Methodenwechsel, um das Webseminar interessant und abwechslungsreich zu gestalten und um die Aufmerksamkeit der TeilnehmerInnen nicht zu verlieren. Zudem besteht bei den Vortragenden der große Unterschied, dass vor der Kamera nicht nur die Person, sondern das Gesamtbild der Übertragung wahrgenommen wird. Hintergrund, Beleuchtung und Geräusche spielen eine ebenso große Rolle wie die Körpersprache und die Mimik.

Kleinste Handlungen, die im Lehrsaal aus einer Selbstverständlichkeit erkennbar waren, so etwa das Schreiben auf einem Flipchart oder das Präsentieren von Unterlagen, müssen nun moderiert und angekündigt werden, da die virtuelle Durchführung im Bild nicht erkennbar ist und ohne didaktische Rücksichtnahme zu Verwirrung und Unsicherheit führen kann.

Im Prinzip hat man neben der ModeratorInnen-Rolle auch die Aufgaben der Ton- / Licht- / Video-Technik und der Regie in sich vereint. Und auch dann, wenn TrainerInnen ihre Kompetenz hauptsächlich inhaltlich und methodisch-didaktisch definieren, gehört es zum Gelingen des Seminars auch dazu, sich mit den technischen Problemen von TeilnehmerInnen zu beschäftigen.

5 Methoden/Tools/Formate in Online-Präsenzveranstaltungen

- **Kleingruppenarbeit:** Kleingruppenarbeit wird online in Form von Breakout Sessions ermöglicht. Das sind online Räume, in denen TeilnehmerInnen akustisch ungestört von anderen in einer Kleingruppe etwas erarbeiten oder sich zu einem bestimmten Thema austauschen können. Der Flipchartbogen, der die Gruppenarbeit dokumentiert, kann in Online-Seminaren durch kollaborative Tools, so etwa ein virtuelles Whiteboard, Mindmapping-Vorlagen oder Etherpads (z.B. Yopad), ersetzt werden. Diese eignen sich auch wunderbar für eine nachträgliche Semindokumentation.
- **Erwartungsabfragen:** Erwartungsabfragen, die TrainerInnen einfach mit Moderationskarten machen können, um diese dann gemeinsam am Metaplan oder der Pinnwand zu clustern, können virtuell zum Beispiel mit dem Gratistool oncoo.de gemacht werden. Auf den schon erwähnten Whiteboards kann kollaborativ in der Gruppe gemeinsam gesammelt, gemalt, kommentiert und visualisiert werden. Diese haben den Vorteil, dass auch nicht so wortgewandte TeilnehmerInnen zur kreativen Mitarbeit animiert werden können und so einen kreativen Beitrag zum Seminar leisten.
- **Blitzlichtumfragen und Seminar-Feedbacks:** Blitzlichtumfragen können zum Beispiel mit mentimeter.de oder sli.do gut durchgeführt werden. Im Vergleich zum f2f-Blitzlicht können hier die Stimmungsumfragen auch schriftlich dokumentiert werden. Auch können Seminar-Feedbacks schnell und unkompliziert eingeholt und gemeinsame Themensammlungen in Form von Word-Clouds erstellt werden.
- **Der Chat:** Hat das Conferencing-Tool eine Chat-Funktion, so bietet der Chat für TeilnehmerInnen die Möglichkeit, einander (persönliche) Nachrichten zu schreiben, aber auch Fragen an den/die TrainerIn zu stellen (entweder persönlich oder so, dass die Gruppe mitlesen kann).
- **Digitale Pinnwände, digitale Quiz-Tools, kollaboratives Mindmapping und kleine Lernmanagement-Systeme (LMS):** Als Favoriten haben sich bei uns nicht die größten, buntesten und umfangreichsten Lösungen etabliert, sondern jene, die eine möglichst offene, niederschwellige, kostenfreie und vor allem anonyme Teilnahme erlauben.

- **Erklärvideos/ Flipped Classroom/ MOOCs:** Auch an der Gestaltung des Online-Präsenzlernens fanden und finden viele LehrerInnen Freude. So trauten sich einige von ihnen, Erklärvideos selbst herzustellen und diese in einen eigenen Youtube-Kanal zu stellen. Das, was in MOOCs (Massive Open Online Courses) gang und gäbe ist, können mittlerweile auch einige Lehrende erfolgreich umsetzen. Der Flipped Classroom hat den Vorteil, dass Videos immer wieder angesehen werden können, um so die Unterrichtssituation aufzulockern.
- **Gamification und Lernen:** Insbesondere Jugendlichen (aber auch allen anderen Altersgruppen) macht das spielerische Erlernen von Inhalten in Form eines Quiz Spaß – bei kahoot.com kann man eigene Quizzes anlegen oder unter einer Vielzahl von schon vorhandenen Themenbereichen einfach etwas Passendes aussuchen. Gespielt wird am Smartphone oder im Browser mit anschließender SiegerInnenehrung. Freeware wie learningapps.org bietet Lehrenden die Möglichkeit, gamifizierte Lernapplikationen online selbst zu erstellen und den Lernenden als interaktive Online-Aufgabe zur Verfügung zu stellen. Wenn nun in einem zweiten Schritt die Möglichkeit besteht, dass sich auch die Lernenden mit der Erstellung von digitalen Quizzes oder mit Lern-Apps auseinandersetzen dürfen, kann es durchaus vorkommen, dass Lerninhalte freiwillig, spielerisch und selbständig aufgenommen und verarbeitet werden.
- **Kollaborative Seminarboards:** Padlet stellt eine gute Möglichkeit dar, ein gemeinsames Seminarboard zu erstellen. Auf diesem haben Links, Dokumente und andere Lernressourcen Platz, auf die alle SeminarteilnehmerInnen zugreifen können, auch wenn die eigentliche gemeinsame Seminarzeit vorbei ist. Padlet sowie alle anderen Tools können und sollen in Zukunft natürlich auch in f2f-Seminaren und/oder hybriden Lernarchitekturen zur Anwendung kommen. Sollte es der/ die TrainerIn brauchen, kann auch kollaborativ am Padlet gearbeitet werden.
- **Whiteboards:** Digitale Whiteboards sind Apps oder browserbasierte Tools, die Gruppen bei der visuellen Zusammenarbeit unterstützen sollen. Zu den bekanntesten Whiteboards zählen Jamboard, Miro & Co. Die können auch in f2f-Seminaren zum Einsatz kommen und im Seminarraum projiziert werden.
- **Blended Learning – verschiedene Lernformate in Bildungsangeboten vereinen:** Die Seminarangebote der Zukunft sollten bestenfalls die Vorteile verschiedener Formate in sich vereinen:
 - f2f-Treffen mit Mitlernenden und Lehrenden, um das gegenseitige Kennenlernen und informelle Kommunikation zu ermöglichen;
 - kürzere Online-Präsenzphasen, um den Austausch mit Peers, aber auch direkte Fragen zu unterstützen;
 - Flipped Classroom: Videos zu den wichtigsten Inhalten, um flexibles Lernen (egal zu welchem Zeitpunkt) zu ermöglichen;
 - Online-Boards zur Dokumentation des Erlernten, an denen auch gemeinsam gearbeitet werden kann.

Auf diese Art und Weise kann auch auf die unterschiedlichen Lernbedürfnisse gut eingegangen werden und so das Lernen jeder einzelnen Person optimiert werden.

6 Vor- und Nachteile von Online-Präsenzseminaren gegenüber f2f-Seminaren

Natürlich gibt es ein paar Nachteile von Online-Präsenzseminaren gegenüber f2f-Seminaren. Dazu zählen etwa, dass technische Ausstattung und Skills die Voraussetzung für ein gutes Gelingen sind. Ist das nicht vorhanden, dann kann es in der Praxis Schwierigkeiten geben. Auch können TrainerInnen nicht ganz so flexibel wie in f2f-Seminaren agieren. Vorlagen für kollaboratives Arbeiten und Online-Umfragen müssen im Vorfeld vorbereitet werden. Und natürlich gibt es in der Umsetzung auch eine gewisse Abhängigkeit von der Technik. Wenn eine Plattform gerade mal gewartet wird, kann sie natürlich auch nicht verwendet werden. Allerdings ist dies bei professionellen Anbietern (z.B. Padlet, Mindmeister oder Mentimeter) seltener der Fall als bei einigen Open-Source-Projekten (z.B. Edupad).

Auch nach zwanzig oder mehr Jahren Trainingserfahrung können sich ein »gestandener« Trainer oder eine »gestandene« Trainerin in der aktuellen Situation plötzlich wieder als AnfängerIn fühlen. Das kann im ersten Moment frustrierend sein, aber wenn man sich darauf einlässt, macht es Spaß, denn wie schon der Hirnforscher Gerald Hüther sagt: »Glück ist ein Nebenprodukt von Lernen!«

7 Wie geht's weiter?

Ein Jahr nach Beginn der Pandemie wünschen sich viele, dass alles so wird wie vorher. Doch erfahrenen ErwachsenenbildnerInnen ist klar: Es kann nicht mehr werden, wie es war. Denn die Pandemie hat uns zwar allen in unseren Lebensentwürfen und Lebensplänen einen Schuss vor den Bug verpasst. Aber einige konnten dem auch etwas Positives abgewinnen. Nicht nur unsere Hardware hat sich im letzten Jahr vielfach verbessert, auch unsere Digital Skills erlebten und erleben einen Boost wie kaum je zuvor. Nicht ganz unpassend fand parallel zum ersten Lockdown in Österreich auch der EBMooc statt, der es sich zum Ziel gesetzt hatte, ErwachsenenbildnerInnen digitale Skills zu vermitteln. Die Vorteile von Online-Präsenzseminaren wurden dadurch allen Beteiligten, TeilnehmerInnen, TrainerInnen und Bildungsanbietern bewusst. So entfallen mitunter lange Anfahrtswege, Übernachtungskosten und Kosten für Seminarhotels. Dies ermöglicht es auch TeilnehmerInnen, die weiter weg wohnen, an Bildungsangeboten eben online teilzunehmen.

Schon jetzt wissen wir im Grunde, dass auch das mögliche Ende der Pandemie Online-Präsenzlernen nicht mehr wieder verschwinden lassen wird – zu stark überwiegen die Vorteile. Hieß früher Online-Lernen, dass man auf userInnenunfreundliche Plattformen einsteigen musste, um sich irgendwelche Dokumente downzuloaden, die man durchlesen bzw. lernen musste, so schafft Online-Präsenzlernen einen direkten Kontakt zum Lehrenden und anderen

TeilnehmerInnen. Persönliche (virtuelle) Beziehung, die für viele so wichtig ist beim Lernen, wird durch Conferencing-Tools eben ermöglicht.

So ist es unsere Überzeugung, dass digitales Lernen und digitale Kommunikation in der Erwachsenenbildung nun etabliert sind und digitale Lernformate (Blended Learning) oder Unterricht in hybriden Lernarchitekturen nun einer wesentlich breiteren Zielgruppe zur Verfügung stehen. Phänomene des so genannten »Digital Divide«, also die segregierenden Unterschiede im Zugang zu und in der Nutzung von digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien, sind in der Erwachsenenbildung deutlich geschrumpft. Viele Menschen aus allen Bevölkerungs- und Altersschichten, die sich bisher gegen eine digitale Teilhabe entschieden haben, und Menschen, denen die Möglichkeiten und Ressourcen gefehlt haben, sind nun aufgrund der entfallenen Alternativen digital angebunden. Wird sie sinnvoll eingesetzt, ermöglicht die Digitalisierung einen hohen Beitrag und eine Riesenchance zur Inklusion bildungsferner und immobiler Bevölkerungsschichten.

Damit das in Zukunft auch gut gelingt, muss sich nun der digitale Stress gelegt haben. Wie eingangs schon erwähnt wurde, haben wir in den Pandemie-Monaten 2020 die digitale Entwicklung einiger Jahre vorweggenommen. Dieser Prozess war für viele Menschen eine erzwungene Überwindung und/ oder kostenintensiv. Auf jeden Fall stellt dies einen bedeutsamen gesellschaftlichen Wandel dar.

Die nun erworbenen digitalen Kompetenzen drehen sich hauptsächlich um die Handhabung und Bedienung von digitalen Medien zur Teilnahme an Lernen und Kommunikation.

Es gilt nun, die digitale Bildung – neben den erworbenen technischen Fertigkeiten – weiter zu schärfen. Der Einsatz digitaler Medien, digitaler Methoden und Tools in der Erwachsenenbildung bedingt einen kompetenten und reflektierten Einsatz der Techniken und einen sinnhaften, verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Daten bei Lernenden und Lehrenden gleichermaßen.

Das Abwägen und Selektieren, welche digitalen Medien in einem Lernprozess eingesetzt werden, bleibt eine Gratwanderung zwischen einer effizienten offenen Architektur und der gebotenen Datensicherheit.

Kurzportraits der AutorInnen

Max Nemeth ist Bildungs- und Berufsberater und beschäftigt sich seit Jahren mit der Arbeitswelt und Neuen Technologien, PC-Games und Lernen. Er führt aktuelle Online-Präsenzveranstaltungen u.a. zu den Themen »Bewerbungstraining 4.0« und »Kompetenzorientierung« durch (www.herr-max.at).

Nora Korecky ist Trainerin in der Erwachsenenbildung mit jahrelanger Erfahrung. Ihre inhaltlichen Schwerpunkte sind Gesundheitsförderung und Empowerment. Sie arbeitet digital und analog im Einzelsetting und mit Gruppen und hat sich hier vor allem auf Didaktik und Methodik in der Online-Beratung spezialisiert (www.norakorecky.at/referenzen).

Karin Steiner Ist WBA-diplomierte Trainerin in der Erwachsenenbildung mit den Schwerpunkten »Berufsinformmanagement für Bildungs- und BerufsberaterInnen« sowie »Digitalisierung und neue Berufe«. Sie leitet das Projekt »DigiSkills für alle – Machen Sie sich fit für die digitale Welt!« (ein MOOC in Kooperation mit der TU Graz und der GPA, www.imoox.at/course/DISKA). Überdies ist sie auch Geschäftsführerin des sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitutes »abif« in Wien (www.abif.at). 

Nadja Bergmann, Norbert Lachmayr, Martin Mayerl, Nicolas Pretterhofer

Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen – Fokus auf förderliche Ansätze

Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Oberösterreich

1 Ausgangslage

Der österreichische Arbeitsmarkt ist trotz vielfältiger Maßnahmen in einem hohen Ausmaß geschlechtsspezifisch segregiert: Handwerk und Technik sind männer-, Pflege- und Sozialberufe frauenkonnotiert. Diese Teilung bildet sich bereits bei Ausbildungen ab. Technisch-gewerbliche Lehrberufe, HTL, technische Studienabschlüsse: Auf allen Ausbildungsebenen liegt der Frauenanteil in Oberösterreich unter 25 Prozent. Vor diesem Hintergrund beauftragte das AMS Oberösterreich an das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (öibf)¹ sowie L&R Sozialforschung² eine Studie, welche die Förderung von jungen Frauen in technischen Berufen zum zentralen Forschungsthema macht. Vorrangiges Ziel war es, wissenschaftliche Befunde zusammenzutragen sowie die Erfahrungen relevanter AkteurInnen (BeraterInnen, Unternehmen, Schulpersonal, junge Frauen in technischer Ausbildung) in Bezug auf die Berufswahl von jungen Frauen systematisch zu erheben und zu bündeln. Damit wurde eine empirische Grundlage für die Weiterentwicklung arbeitsmarkt-, aber auch bildungs- sowie regionalpolitischer Maßnahmen geschaffen.

2 Themen der Studie³ im Überblick

Neben der Darstellung aktueller Daten zur Situation der Arbeitsmarkt- und Ausbildungssegregation in Österreich und Oberösterreich wurden auf Basis einer Literaturanalyse Gründe für die Segregation von Arbeitsmarkt und Ausbildungslandschaft sowie Barrieren für junge Frauen in handwerklichen bzw. technischen Bereichen untersucht. Im Fokus stand die Analyse der Mechanismen in drei Interventionsfeldern: Schule, AMS und Unternehmen. Zu jedem Bereich

1 www.oebf.at.

2 www.lrsocialresearch.at.

3 Die Studie wurde als AMS report 156/157 publiziert und ist in der E-Library des AMS Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13514 abrufbar.

wurden ausgewählte Good-Practice-Beispiele beschrieben, die als Quelle der Inspiration für zukünftige Programme herangezogen werden können. Im Zuge des empirischen Teiles der Studie wurden einerseits die relevanten Erfahrungen des für Programmplanung und Beratung zuständigen Personals des AMS Oberösterreich mit einem Online-Fragebogen erhoben und qualitative Interviews sowie Fokusgruppen mit Berufsorientierungslehrkräften, Leitungen von Ausbildungsangeboten im handwerklich-technischen Bereich, UnternehmensvertreterInnen und jungen Frauen durchgeführt.

Die Erkenntnisse aus der Literaturrecherche sowie die Ergebnisse aus der Analyse des umfangreichen Datenmaterials wurden schließlich kompakt in Handlungsempfehlungen zusammengefasst.

3 Theoretische Ansätze: Berufswahl als einen komplexen Entscheidungs- und Entwicklungsprozess verstehen – Geschlecht als wichtiger Faktor

Im Wesentlichen unterscheiden Klassifikationssysteme zu Bildungs- und Berufswahltheorien zwischen zwei Eckpfeilern, nämlich a) psychologische bzw. persönlichkeitsorientierte Theorien und b) soziologische bzw. an sozialen Strukturen orientierte Theorien (Dreisiebner 2019⁴; Mosberger et al. 2012⁵). Geleitet wird die Forschung dabei von einem fundamentalen Verständnis, dass es sich beim Berufswahlverhalten bzw. bei der Berufsorientierung um einen komplexen und lebenslangen (Entwicklungs-)Prozess handelt, in dem nicht nur individuelle Interessen und Bedürfnisse, sondern auch die soziale Umwelt sowie erworbene Sozialisations- und Lebenserfahrungen zusammenwirken. Beide Seiten sind miteinander verschränkt und wirken unter den gegebenen geschlechtersegregierten Rahmenbedingungen rollenzementierend, weshalb einer geschlechtersensiblen bzw. gleichstellungsorientierte Berufswahl große Bedeutung zukommt.

Deutlich wird zudem, dass es bei der Frage nach der Erhöhung des Frauenanteiles in technischen Ausbildungen und Berufen nicht nur darum gehen kann, bei »den Mädchen« bzw. »den Frauen« anzusetzen – wie dies häufig der Fall ist –, sondern das strukturelle Umfeld in seiner Komplexität zu adressieren ist.

4 Gemeinsame Strategie zur Förderung einer geschlechtsoffenen Berufswahl sowie Hebung des Frauenanteiles in technischen Ausbildungen und Berufen

Wesentliches Ziel der verschiedenen Erhebungsschritte war daher die Ableitung möglicher Handlungsansätze für die arbeitsmarkt-, bildungs- und regionalpolitische Akteurs-

4 Vgl. Dreisiebner, G. (2019): Erklärungsansätze zur Berufswahl. In G. Dreisiebner (Hg.): Berufsfindungsprozesse von Jugendlichen. Seite 67–113. Springer Fachmedien Wiesbaden. Internet: [www.doi.org/10.1007/978-3-658-27283-8_3](https://doi.org/10.1007/978-3-658-27283-8_3)

5 Vgl. Mosberger, B./Schneeweiß, S./Steiner, K. (2012): Praxishandbuch Theorien der Bildungs- und Berufsberatung. Hg: AMS Österreich. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=8385.

landschaft. Die zentrale, quasi übergreifende Empfehlung lautete, dass die Erarbeitung einer landesweiten und/oder regionalen gemeinsamen Strategie zur Förderung einer geschlechtsoffenen Berufswahl gegenüber der bisherigen Verfolgung von Einzelinitiativen der Vorzug zu geben ist. Die Einbindung zentraler AkteurInnen – AMS, Land/ Gemeinden, Schulen/ Bildungsdirektion, Unternehmen und Sozialpartner, (frauen-/mädchenspezifische) Beratungs- und Ausbildungsstellen sowie NGOs – und die Festlegung eines moderierend tätigen Partners können hier als erster großer Schritt bzw. Organisationsmöglichkeit benannt werden.

Als weiterer Schritt ist es zentral, übergeordnet messbare Ziele festzusetzen, so etwa mit dem Frauenanteil in technischen Ausbildungen und (Lehr-)Berufen als Indikatoren. Entlang dieser können die sich beteiligenden AkteurInnen in ihrem jeweiligen Handlungsfeld möglichst konkrete Ziele setzen.

Die Entwicklung einer gemeinsamen Strategie, der sich die PartnerInnen verpflichtet fühlen, sollte an die festgelegten Ziele anknüpfen. Hier ist es auf Basis der vorliegenden Auswertungen ratsam, konkrete prioritäre Handlungsansätze festzulegen, damit akkordiert gearbeitet werden kann. Wichtig ist, das Know-how bestehender Initiativen und Projekte einzubeziehen, zu bündeln, aufeinander abzustimmen und sichtbar zu machen bzw. etwaige Lücken zu füllen. Auch die gemeinsame Sichtbarkeit und Kommunikation nach außen und innen, so etwa via Website, Newsletter, Veranstaltungen, ist von großer Bedeutung, um die gewählten Ansätze und Aktivitäten aufeinander abzustimmen sowie diese für alle einsehbar und damit zugänglich zu machen.

Für die konkrete Auswahl und Ausarbeitung von Schwerpunkten einer gemeinsamen Strategie konnten auf Basis der Literaturrecherche wie der Analyse der Ergebnisse der empirischen Erhebung nachstehende prioritären Ansätze identifiziert werden:

- **Ansatz 1 – Frühestmögliche Förderung und Sichtbarmachung technischer Kompetenzen:** Da in Österreich eine Differenzierung von verschiedenen schulischen Fachrichtungen de facto bereits nach der Volksschule erfolgt, bieten Kindergarten und Volksschule die beste Möglichkeit, alle Kinder gleichzeitig und noch vor der ersten Weichenstellung zu erreichen. Hier sind gemeinsame Überlegungen sinnvoll, wie ein Grundstock an technischen Kompetenzen bzw. an dafür als notwendig erachteten anderen Kompetenzen vermittelt werden kann und dieser Grundstock für Kinder und deren Eltern sichtbar und erlebbar gemacht wird. Bestehende freiwillige bzw. teilweise kostenpflichtige »Experimentierangebote« erreichen derzeit nur eine bestimmte Gruppe von Kindern und SchülerInnen – diese Erfahrungen sollten aber allen zugutekommen.

Im Zuge der weiteren Schulkarrieren ist einerseits zu überlegen, wie attraktiv technischere Fachrichtungen, so etwa die Technische Neue Mittelschule oder die Realzweige in der AHS-Unterstufe, für beide Geschlechter sind und wie auch umgekehrt in weiblich konnotierten Zweigen technische Kompetenzen verankert werden können. So kann etwa durch experimentelle Angebote ein freudvoller Zugang zu technischen Erfahrungen ermöglicht werden. Anregungen können hier aus mädchen- sowie gendersensiblen Angeboten gewonnen

werden, die in den Mainstream inkludiert sind und nicht nur als »Extraangebot« vermittelt werden sollten.

- **Ansatz 2 – Gleichstellungsorientierte Berufsorientierung als Leitprinzip:** Zudem sollte eine gleichstellungsorientierte Berufsorientierung als gemeinsames Projekt aller beteiligten AkteurInnen mit langfristiger Ausrichtung verstanden werden. Hierzu gilt es, erstens eine Minimierung der Verzerrung von Ausbildungs- und Berufsaspirationen durch die empfundene Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht anzustreben. Dieses Ziel kann im Kontext des Forschungsinteresses u.a. durch das frühestmögliche Fördern und Sichtbarmachen technischer Kompetenzen, das Ermöglichen von Selbstwirksamkeit im handwerklichen bzw. technischen Bereich sowie die »Normalisierung« von Frauen in technischen Berufen erreicht werden. Zweitens sollten Verzerrungen im Berufsorientierungsprozess vermieden werden, die im Zuge der Zuordnung junger Menschen zu einem Geschlecht durch die beteiligten AkteurInnen entstehen können.

Auf Basis des erhobenen Datenmaterials kann festgestellt werden, dass u.a. die Möglichkeit einer nicht nur punktuellen Intervention, sondern die längerfristige Begleitung von SchülerInnen (und deren Eltern), das entsprechende Know-how der in der Berufsorientierung Tätigen, eine Unterstützung durch spezifische Initiativen sowie die Kooperation zwischen Betrieben aus der Region, dem AMS, den Schulen und weiteren relevanten AkteurInnen wichtig Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Berufsorientierung darstellen.

- **Ansatz 3 – Ermöglichung der Erfahrung technischer Selbstwirksamkeit bei jungen Menschen aber auch bei BeraterInnen, Lehrkräften etc.:** Die Erfahrung technischer Selbstwirksamkeit wird als einer der Schlüsselfaktoren beschrieben, wie technisches Interesse geweckt und sichtbar gemacht werden kann, insbesondere die Rolle der Praxiserfahrung für junge Menschen wird hervorgehoben.

Der derzeitige auf dem Engagement Einzelner beruhende »Fleckerlteppich« sollte besser abgestimmt und akkordiert werden, beispielsweise in Kombination mit einer Kurzerhebung pro Schuljahr, um zu sondieren, wer in der Region was anbietet, welche Schulen Interesse haben etc. Die Erstellung von Datenbanken zu möglichen Schnupperpraktika und ähnlichen potenziellen Praxiserfahrungen für Schulen und das AMS kann hier einen Überblick bieten.

Eine Anregung ist auch, dass BeraterInnen sowie Lehrkräfte selbst an derartigen Angeboten teilnehmen bzw. die Betriebe und Werkstätten sich für diese öffnen. Dies kann auch dazu beitragen, dass diese die technischen Berufsfelder kennenlernen und möglichst vorurteilsfrei vermitteln können.

- **Ansatz 4 – »Normalisierung« der Rolle von Frauen in Technik:** Ein wesentlicher Ansatz zu einer Erhöhung des Frauenanteiles in technischen Ausbildungen und Berufen ist darin zu sehen, deren »Männerkonnotation« aufzubrechen und die Präsenz in und Mitgestaltung von Technik durch beide Geschlechter zur Norm zu machen (auch wenn dies aufgrund der realen Zahlen nicht ganz einfach zu sein scheint). »Frauen-in-die-Technik«-Programme werden auf der einen Seite zwar nach wie vor als notwendig gesehen, um hier Bewusstsein

und Interesse zu schaffen, gleichzeitig führen sie jedoch auch vor Augen, dass Frauen nur durch eine »Sonderbehandlung« in diesen Feldern Fuß fassen.

Beispielsweise kann es zielführender sein, junge Frauen und Männer in den verschiedenen technischen Berufen in Ausübung ihrer Tätigkeit zu zeigen als ihre eventuelle Sonderstellung zu verdeutlichen. Insgesamt sollte eine gleichermaßen frauen- und männeransprechende Darstellung handwerklicher bzw. technischer Berufe und Ausbildungen das Ziel sein, anstelle einer »allgemeinen« Darstellung, die (traditionell) vor allem Männer anspricht und daher »Extraerklärungen« für Frauen erfordert.

Hier könnte in einem ersten Schritt gemeinsam mit den regionalen AkteurInnen und unter Einbindung von Schulen und Unternehmen die wichtigsten Ausbildungs- und Berufsbezeichnungen, Berufsinhalte und Berufsbilder in der Region durchforstet und diese dann für Frauen und Männer ansprechend aufbereitet werden. Auch entsprechende Social-Media-Aktivitäten wären hier einzubeziehen bzw. erst zu entwickeln.

Ein weiterer Hebel ist der flächendeckende Einsatz von »Alltags-Role-Models«, die gleichzeitig die Heterogenität junger Frauen berücksichtigen. Basierend auf den Ergebnissen der Studie, wäre vor allem das »Vor-den-Vorhang-Holen« von Rollenvorbildern mit Migrationshintergrund zu empfehlen.

- **Ansatz 5 – Etablierung förderlicher Rahmenbedingungen für Frauen bei technischen Ausbildungs- und Berufswahlentscheidung:** Studien und Evaluierungen zeigen, dass die Unterstützung von Frauen in Bereichen, in welchen sie stark unterrepräsentiert sind, und vor allem eine Beratung und Begleitung von Unternehmen, Schulen und Ausbildungsträgern im technischen Feld sinnvolle ergänzende Initiativen darstellen. Männerdominierte Arbeitskulturen in der Industrie sowie in entsprechenden Ausbildungen können zu einem Arbeitsklima führen, welches von Frauen ein ständiges »Sich-Beweisen-Müssen« erfordert, Menschen mit Betreuungspflichten wenig berücksichtigt, einen »raueren« Umgangston als gegeben hinnimmt und etwaigen sexuellen Belästigungen selten offensiv entgegentritt. Anschauliche Beispiele aus der Erhebung zeigen, wie dem von Unternehmensseite durch entsprechende Maßnahmen entgegengewirkt werden kann. So berichten u.a. die interviewten UnternehmensvertreterInnen von spezifischen Workshops, einem strikten Umgang mit sexueller Belästigung und klaren Regeln zur internen Kommunikation.

Auch aus bestehenden Good-Practice-Beispielen können bezüglich dieses Themas unterschiedliche Ideen generiert werden. Zudem werden Ansätze zur Vernetzung von (jungen) Frauen innerhalb von Betrieben bzw. auch betriebs- und ausbildungsübergreifend über das gesamte technische Feld hinweg empfohlen.

Ein anderer Zugang zur Förderung von jungen Frauen, die sich für technische Ausbildungs- und Berufsfelder entschieden haben, wird im Rahmen positiver AMS-Programme umgesetzt, so etwa das AMS-Programm »Frauen in Handwerk und Technik«.⁶

6 www.ams.at/fit.

Neben der weiteren Bereitstellung spezifischer Angebote wäre auch der Know-how-Transfer von frauenspezifischen Einrichtungen zu »gemischten« Einrichtungen, technischen Schulen und Betrieben sinnvoll, um erfolgsversprechende Ansätze auch für diese zugänglich zu machen.



Karin Steiner, Agnes Dürr, Mario Taschwer

Bildungs- und Berufsberatung für Menschen mit Lernschwierigkeiten

Zentrale Ergebnisse einer Zielgruppen- und Bedarfsanalyse im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

Dieser Bericht im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich, der vom sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif¹ 2021 abgeschlossen wurde,² beschäftigt sich mit Menschen mit Behinderung als Zielgruppe in der Bildungs- und Berufsberatung. Vor dem Hintergrund eines sehr weitgefächerten Behinderebegriffes liegt der besondere Fokus auf BeratungskundInnen mit Lernschwierigkeiten. Der Bericht macht deutlich, dass sich BeratungskundInnen mit Lernschwierigkeiten dieselben Fragen über ihre berufliche Zukunft wie BeratungskundInnen ohne Lernschwierigkeiten stellen und sich eine berufliche Zukunft wünschen, in der sie ihre Fähigkeiten und Stärken bestmöglich fruchtbar machen können: »Die [jungen] Männer und Frauen haben die gleichen Bilder für ihre Zukunft wie andere [junge] Menschen!«³

Dabei stoßen BeraterInnen wie BeratungskundInnen jedoch auf gesellschaftliche und arbeitsmarktpolitische Hürden. Welche Herausforderungen sind es, mit denen BeraterInnen konfrontiert werden? Welche Anliegen und Beratungsthemen werden in der Beratung hauptsächlich adressiert? Welchen Veränderungsbedarf gibt es, und welche Zukunftsvisionen haben BeraterInnen für die Berufssituation ihrer KundInnen?

Die oben genannten Leitfragen werden in dieser Studie diskutiert und beantwortet. In einem ersten Schritt werden die Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation der Zielgruppe analysiert sowie die Bildungs- und Berufsberatung im Kontext von Behinderung behandelt. Anschließend werden die Ergebnisse von 14 Leitfaden-Interviews mit BeraterInnen und ExpertInnen in der Arbeit mit der Zielgruppe dargestellt. Die themenanalytische Auswertung der Interviews kategorisiert die wichtigsten Themen und generierte Hypothesen für die Online-Befragung, die

1 www.abif.at.

2 Die Langfassung dieser Studie wurde als AMS report 154 publiziert und kann in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13538 downgeloadet werden.

3 Interview ExpertIn.

im Anschluss durchgeführt wurde. Die Auswertung der 99 Online-Survey-Antworten erfolgte deskriptiv-statistisch und wird gemeinsam mit den qualitativen Ergebnissen dargestellt. Aus diesen Ergebnissen werden Empfehlungen für die Praxis der Bildungs- und Berufsberatung abgeleitet. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Weiterentwicklung des AMS-Info-Angebotes.

Die folgenden Punkte zum thematischen Hintergrund geben einen kurzen Steckbrief der Studie wieder:

2 Thematischer Hintergrund

- **Literaturanalyse – Behinderung/Lernschwierigkeit: Der Versuch einer Zielgruppenbestimmung:** In der Literaturanalyse wird in einem ersten Schritt der Versuch einer Zielgruppenbestimmung gemacht. Menschen mit Behinderung bzw. Menschen mit Lernschwierigkeiten? Es wird geklärt, welche Zielgruppe im Mittelpunkt dieses Berichtes steht und was hinter dem Begriff »Behinderung« steckt.
- **Literaturanalyse – Arbeitsmarkt und Behinderung:** Danach widmet sich die Literaturanalyse dem Thema »Arbeitsmarkt und Behinderung« und beleuchtet die momentane Situation am Arbeitsmarkt.
- **Literaturanalyse – Bildungs- und Berufsberatung im Kontext von Behinderung:** Im dritten Teil der Literaturanalyse geht es um Bildungs- und Berufsberatung im Kontext von Behinderung. Welche Beratungsformen kommen zum Einsatz, und gibt es Punkte, die in der Beratung besonders beachtet werden müssen? Ein besonderes Augenmerk wird auf die Peer-Beratung gelegt.
- **Angebotslandschaft und Good Practices:** Im diesem Kapitel werden Good Practices der Bildungs- und Berufsberatung für Menschen mit Behinderung aus dem deutschsprachigen Raum vorgestellt. Die Beratungsangebote sind entweder so genannte »Mainstreaming-Angebote«, die sich an alle Personen richten, oder spezifische Angebote, die sich dezidiert an Menschen mit Behinderung richten. Außerdem werden Good Practices der Peer-Beratung genannt.

3 Empirischer Teil: Hauptergebnisse

Nach dieser thematischen Einführung wird der Fokus des vorliegenden Berichtes auf die Ergebnisse aus den empirischen Erhebungen gelegt. 14 ExpertInnen der Bildungs- und Berufsberatung wurden in qualitativen leitfadengestützten Interviews zum Thema »Beratung von Menschen mit Lernschwierigkeiten« befragt. Zusätzlich nahmen 99 Personen im Spätherbst 2020 an einer Online-Erhebung mittels standardisiertem Fragebogen teil. Die Ergebnisse wurden in den folgenden inhaltlichen Abschnitten miteinander vereint:

- **Erreichen der Zielgruppe:** Der Kontakt zur Zielgruppe wird besonders im Jugendbereich häufig durch die Kooperation mit den Schulen hergestellt und aufrechterhalten. Teilweise kann die Beratung direkt in den Räumlichkeiten der Schule stattfinden, wodurch der nie-

derschwelligste Zugang erreicht werden kann. Darüber hinaus kann der Kontakt über eine Zuweisung durch das AMS, Mundpropaganda oder Informationsveranstaltungen hergestellt werden. Teilweise besuchen BeraterInnen auch Tagesstrukturen und machen dort auf ihr Angebot aufmerksam. Um den organisatorischen und zeitlichen Aufwand möglichst gering zu halten, sollte die Beratungseinrichtung so leicht zugänglich sein wie möglich.

- **Beratungsformate:** In der Bildungs- und Berufsberatung mit der Zielgruppe »Menschen mit Behinderung/ Lernschwierigkeiten« kann zwischen zwei Formaten der Beratung unterschieden werden. Auf der einen Seite gibt es Beratungseinrichtungen, die sich an alle Menschen richten. Hier wird keine Unterscheidung in Menschen mit Behinderung/ Lernschwierigkeiten und Menschen ohne Behinderung/ Lernschwierigkeiten getroffen. Dies trifft auf einige Angebote des Jugendcoachings zu, die sich an alle jungen Menschen einer bestimmten Altersgruppe richten. Die Altersgrenze für die Angebote ist für Menschen mit Lernschwierigkeiten jedoch meist höher angesetzt. Auf der anderen Seite gibt es Beratungsangebote oder Beratungseinrichtungen, die ausschließlich und dezidiert die Zielgruppe »Menschen mit Behinderung/ Lernschwierigkeiten« ansprechen.
- **Wichtige Anliegen und inhaltliche Schwerpunkte:** In der Beratung wird eine große Bandbreite an Themen behandelt. Themen, die häufig in der Beratung adressiert werden, sind:
 - Berufsorientierung,
 - Empowerment,
 - Mobilität und
 - Themen außerhalb von Arbeit, Beruf und Bildung.

Beim Thema »Berufsorientierung« geht es um die grundlegende Heranführung an das Thema »Arbeit«, um Informationsweitergabe und das Ausloten beruflicher Möglichkeiten. Beim Thema »Empowerment« geht es um Selbstermächtigung und Motivation zu eigenständigem Handeln. Das ist vor allem im Jugendbereich ein wichtiges Thema. Das Thema »Mobilität« geht mit Selbstermächtigung einher. BeraterInnen erleben häufig, dass sich die BeratungskundInnen nicht eigenständig (eventuell mit Unterstützungsperson) im öffentlichen Raum bewegen. Je nach Beratungseinrichtung können Themen außerhalb von Arbeit, Beruf und Bildung direkt bearbeitet werden, oder aber es erfolgt eine Überweisung zu einer anderen Beratungsinstitution.

- **Die Rolle von Eltern/ Erziehungsberechtigten und Begleitpersonen in der Beratung:** Eltern/ Erziehungsberechtigte und andere Begleitpersonen können in der Beratung von BeratungskundInnen mit Lernschwierigkeiten eine wertvolle Ressource sein. Zum einen können sie im Kennenlernprozess unterstützen und beim Beziehungsaufbau helfen. Sie kennen die BeratungskundInnen oft am besten. Zum anderen sind sie eine wichtige Ressource, wenn es um das Soziale Kapital geht. Bei der Suche nach Praktika oder Schnuppermöglichkeiten kann es sehr hilfreich sein, persönliche Kontakte zu Unternehmen fruchtbar zu machen. Im Konzept der »Persönlichen Zukunftsplanung« werden diese Ressourcen in Form des Unterstützungskreises maximal nutzbar gemacht.

Der Einbezug von Eltern/ Erziehungsberechtigten und anderen Begleitpersonen in die

Beratung kann jedoch auch Gefahren bergen. Die Beratung muss stets eine personenzentrierte Beratung sein, in der die BeratungskundInnen mit ihren individuellen Wünschen und Vorstellungen im Mittelpunkt stehen. Begleitpersonen sind als Unterstützung willkommen, dürfen aber nie die Selbstbestimmung der BeratungskundInnen gefährden, indem sie an Stelle dieser sprechen oder gar entscheiden.

- **Methoden und Materialien in der Beratung:** Die Beratungsmethoden sind so vielfältig, wie die BeratungskundInnen es sind. Die Materialien, die in der Beratung Anwendung finden, basieren u.a. auf visuellen, aber auch auf haptischen Elementen. Vor allem die Arbeit mit Bildern erweist sich als guter Gesprächseinstieg. Textelemente kommen in Leichter Sprache vor. Die Materialien, die in der Beratung zum Einsatz kommen, werden häufig von den Beratungsinstituten bzw. den BeraterInnen selbst erarbeitet. Dies bedeutet eine hohe Passgenauigkeit der Materialien, geht jedoch auch mit einem hohen zeitlichen Aufwand einher.
- **Kooperation und Kommunikation:** Die Kooperation und Kommunikation mit NetzwerkpartnerInnen spielt in der Beratung von BeratungskundInnen mit Lernschwierigkeiten eine große Rolle. Neben Fragen zu Bildung und Beruf kommen oft auch andere Themen auf, die im Zuge der Bildungs- und Berufsberatung nicht behandelt werden können. Hier ist die Zusammenarbeit mit anderen Beratungseinrichtungen essenziell. Die Kooperation mit dem AMS läuft vor allem über die Regionalen Geschäftsstellen (RGS), aber auch über die BerufsInfoZentren (BIZ) ab.
- **Herausforderungen:** In der Beratung von BeratungskundInnen mit Lernschwierigkeiten stoßen die BeraterInnen vor allem auf die Herausforderung einer diskriminierenden Situation am Arbeitsmarkt. Die Angebotslandschaft ist sehr beschränkt, und es gibt kaum Vermittlungsangebote. Dies kann vor allem den ländlichen Raum betreffen. In diesem Zusammenhang kann auch die Mobilität zu einer Herausforderung werden. Es können einerseits die Beratungseinrichtungen selbst sein, die schwer zu erreichen sind. Andererseits betrifft die Erreichbarkeit die Beschäftigungs- oder Ausbildungsmöglichkeiten, die für die BeratungskundInnen räumlich zu weit entfernt sind. Das fehlende Angebot betrifft auch niederschwellige Möglichkeiten zum praktischen Ausprobieren. Am Übergang »Schule – Beruf« braucht es solche Möglichkeiten der Orientierung. Eine weitere Herausforderung, auf die BeraterInnen oft stoßen, ist das geringe Selbstbewusstsein der BeratungskundInnen. Hier gilt es, die Defizitperspektive, mit der die BeratungskundInnen oft betrachtet werden, aufzulösen und die BeratungskundInnen selbst zu ermächtigen.
- **Zukünftige Entwicklungen und Trends:** Alle besprochenen Herausforderungen werden von den BeraterInnen als wichtige Herausforderungen bis 2022 bewertet. Vor allem braucht es eine Umstrukturierung des Arbeitsmarktes hin zu einem inklusiven Arbeitsmarkt. Die BeraterInnen sprechen von der Notwendigkeit einer radikalen Änderung, in der die Sozialpolitik Rahmenbedingungen schaffen muss, die der UN-Behindertenrechtskonvention tatsächlich entsprechen. Es braucht grundlegende arbeitsmarktpolitische und gesellschaftliche Veränderungen. Als eine zukünftige Entwicklung sehen die BeraterInnen steigende Bedeutung von multiplen Benachteiligungen. Besonders die Zahl der Personen mit Lernschwie-

rigkeiten und psychischen Erkrankungen oder mit Migrationshintergrund ist steigend.

- **Die Rolle der Betriebe und der Wirtschaft:** Die Kooperation und Kommunikation mit den Betrieben und Unternehmen ist eine wichtige Aufgabe innerhalb der Beratung. Es braucht Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit, um den Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung zu öffnen. In den Unternehmen herrscht zu einem großen Teil nach wie vor ein großes Unwissen zum Thema »Arbeit und Behinderung«. Hier geht es um die Weitergabe grundlegender Informationen und um den Abbau von Stereotypen. Menschen mit Behinderung dürfen nie als BittstellerInnen dargestellt werden, sondern müssen als die wertvollen AkteurInnen auftreten, die sie sind. Es gilt, beide Seiten miteinander zu vereinen. Eine einseitige Überzeugungsarbeit, die im Offerieren einer Beschäftigungs- oder Ausbildungsstelle aus Barmherzigkeit resultiert, ist nicht zielführend.
- **Gesellschaftliche Verantwortung der Bildungs- und Berufsberatung:** Die Bildungs- und Berufsberatung für Menschen mit Behinderung/ Lernschwierigkeiten hat einen gesellschaftlichen Auftrag, die gegenwärtige Situation aufzuzeigen und Missstände fortwährend zu betonen. Es geht darum, das Thema »Inklusion« immer wieder zu untermauern und öffentlich zu machen und die Gesellschaft an sich sowie Betriebe und Unternehmen aufzuklären und zu sensibilisieren. Durch diese Kommunikation mit der Öffentlichkeit kann die Bildungs- und Berufsberatung als Sprachrohr für die Zielgruppe agieren.
- **Zukunftsvisionen und Anregungen aus den Erhebungen:** Was die Zukunft betrifft, haben die BeraterInnen folgende Visionen:
 - Sensibilisierte BeraterInnen: Es braucht BeraterInnen, die die Angebotslandschaft gut kennen, sowie einen offenen Umgang mit dem Thema »Behinderung« ohne Berührungängste. Hier braucht es teilweise geschultere bzw. sensibilisierte BeraterInnen, die keine Berührungängste haben.
 - Peer-Beratung: Menschen mit Behinderung/ Lernschwierigkeiten müssen in der Beratung von Menschen mit Behinderung/ Lernschwierigkeiten verstärkt tätig werden. In jeder Beratungseinrichtung, in der BeratungskundInnen mit Behinderung/ Lernschwierigkeiten beraten werden, müssen letztlich BeraterInnen mit Behinderung/ Lernschwierigkeiten tätig sein.
 - Möglichkeiten des Ausprobierens schaffen: Am Übergang von der Schule zum Beruf braucht es niederschwellige Möglichkeiten, um in die Arbeitswelt hineinschnuppern zu können, um sich orientieren und ausprobieren zu können. Das geht mit zeitlichen Ressourcen einher, die den BeratungskundInnen zugestanden werden müssen.
 - Angebote optimieren und ausbauen: Auch beim Thema »Weiterbildung« treten Lücken in der Angebotslandschaft auf. Hier braucht es individuellere Angebote, die flexibel an die jeweilige Gruppe angepasst werden.
 - Über Förderungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufklären: Welche Förderungen gibt es für Unternehmen, und welche Unterstützung steht einem Unternehmen zu? Hier herrscht teilweise nach wie vor ein großes Unwissen, das aufgelöst werden muss.
- **BeratungskundInnen mit Lernschwierigkeiten – eine ganz spezifische Zielgruppe?!**

BeratungskundInnen mit Lernschwierigkeiten stellen sich genau dieselben Fragen wie BeratungskundInnen ohne Lernschwierigkeiten: Welche Talente und Stärken habe ich, und wie kann ich diese in meinem Beruf fruchtbar machen? Was passt zu mir? Wo finde ich ein Praktikum oder eine Ausbildungsstelle? Menschen mit Lernschwierigkeiten stoßen lediglich auf andere gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die Themen und Anliegen sind jedoch sehr ähnlich. Einigen Punkten kann in der Beratung von Menschen mit Lernschwierigkeiten jedoch besondere Beachtung geschenkt werden. Das betrifft u. a. den Zeitaspekt.

4 Empfehlungen

Aus den Ergebnissen der qualitativen und quantitativen Befragung konnten folgende Empfehlungen abgeleitet werden:

- **Empfehlung – Personen mit Lernschwierigkeiten erreichen:** Um Personen mit Lernschwierigkeiten als BeratungskundInnen zu erreichen, empfiehlt sich ein möglichst niederschwelliger Zugang. Im Rahmen des Jugendcoachings bzw. in der Beratung von Jugendlichen kann die Beratung direkt an den Schulen stattfinden. So entsteht kein zusätzlicher zeitlicher oder organisatorischer Aufwand für die BeratungskundInnen. Eine intensive Kommunikation und Kooperation zwischen Schule und Beratung ist demnach essenziell. Zu nennen ist zudem das Aufmerksammachen von Personen in Tagesstrukturen auf Beratungsangebote.
- **Empfehlung – Selbstvertrauen stärken und Selbstermächtigung forcieren:** Als ein wichtiges Thema in der Beratung von Menschen mit Lernschwierigkeiten erweist sich ein niedriges Selbstvertrauen. Die BeratungskundInnen haben häufig Erfahrungen mit einer defizitorientierten Betrachtungsweise gemacht und trauen sich selbst wenig zu. Hier gilt es, den Fokus auf Fähigkeiten, Stärken und Talente zu verschieben und Selbstvertrauen zu stärken. Zudem gilt es, die Selbstermächtigung der KundInnen zu forcieren und sie zu empowern. Oft sind es die Eltern/Erziehungsberechtigten, die viele Aufgaben der KundInnen übernehmen und für sie entscheiden. In der Beratungssituation muss jedoch immer der/die BeratungskundIn im Zentrum stehen und eigene Entscheidungen (unterstützt) treffen. Peer-Beratung (Beratung für Menschen mit Lernschwierigkeiten durch BeraterInnen mit Lernschwierigkeiten) hat das Potenzial, Selbstermächtigung und Empowerment entscheidend voranzutreiben.
- **Empfehlung – Orientieren und Zeit geben:** Der Einstieg in die Arbeitswelt kann bei Menschen mit Lernschwierigkeiten oft mehr Zeit in Anspruch nehmen. Die BeratungskundInnen haben sich zum Teil noch nie mit dem Thema »Arbeit« beschäftigt und haben keine Vorstellungen über ihre Stärken und Fähigkeiten und über ihre berufliche Zukunft. Hier braucht es ausreichende zeitliche Ressourcen und ein langsames Heranführen an das Thema. Am Übergang von der Schule zum Beruf gibt es daher einen Bedarf an Möglichkeiten, sich auszuprobieren und unterschiedliche Erfahrungen zu sammeln. Hier gibt es momentan kaum bis keine passenden Angebote.
- **Empfehlung – Nachhaltige Möglichkeiten schaffen:** Neben dem Bedarf an Angeboten zur

Orientierung am Übergang »Schule – Beruf« wird ein großer Bedarf an nachhaltigen Möglichkeiten artikuliert. Es ist nicht zielführend, die BeratungskundInnen von einem kurzfristigen Projekt ins nächste zu leiten und den Beratungsprozess immer wieder von vorne beginnen zu lassen. Langfristige Tätigkeitsmöglichkeiten, in denen die BeratungskundInnen wachsen und sich weiterentwickeln können, sind momentan Mangelware.

- **Empfehlung – Peer-Beratung ausbauen:** Es wurde wiederholt betont, dass Peer-Beratung, in der BeraterInnen mit Lernschwierigkeiten Personen mit Lernschwierigkeiten beraten, ausgebaut werden muss bzw. dass letztlich in jeder Beratungseinrichtung, in der Menschen mit Behinderung beraten werden, Peer-BeraterInnen tätig sein sollen. Durch geteilte Erfahrungen ermöglicht Peer-Beratung einen qualitativ anderen Beratungszugang und hat zudem das Potenzial, die BeratungskundInnen zu empowern. Peer-BeraterInnen treten als Role Models auf und unterstützen damit die Selbstermächtigung der KundInnen.
- **Empfehlung – Materialien zur Verfügung stellen und sammeln:** Die Beratung von Menschen mit Lernschwierigkeiten nutzt Materialien, die nicht rein textbasiert sind, sondern zusätzlich visuelle und/oder haptische Elemente einbeziehen. Textelemente werden in Leichter Sprache verwendet. Diese Materialien werden von den BeraterInnen bzw. den Beratungseinrichtungen oft in Eigenarbeit erstellt, wodurch die Materialien sehr gut an die Bedürfnisse der BeratungskundInnen der Institution angepasst sind. Damit geht jedoch ein erheblicher Zeitaufwand einher. Hier braucht es mehr Materialien bzw. ein Zusammentragen und Sammeln der bestehenden Materialien, um diese institutionsübergreifend verfügbar und verwendbar zu machen.
- **Empfehlung – Bestehende Materialien für die Zielgruppe verbreiten:** Die gängigen AMS-Tools und Informationsmaterialien sind in der Beratung gut bekannt und werden auch für die Beratung herangezogen. Die Informationsmaterialien, die eigens für die Zielgruppe »Menschen mit Behinderung / Lernschwierigkeiten« erstellt wurden, sind jedoch wenig bekannt und werden als Konsequenz auch nicht in der Beratung fruchtbar gemacht. Es empfiehlt sich, diese bestehenden Materialien für die Beratung stärker zu verbreiten.
- **Empfehlung – Info-Dschungel durchbrechen:** Der Zielgruppe »Personen mit Lernschwierigkeiten« samt Eltern / Erziehungsberechtigten und andere Unterstützungspersonen fehlt es oft an Orientierung in einem Dschungel an Informationen. Dies betrifft u.a. Fragen zu möglichen Unterstützungsangeboten, Ausbildungswegen oder Fördermöglichkeiten. Hier wird den betroffenen Personen viel Recherchearbeit abverlangt. Es braucht eine übersichtliche und niederschwellige Aufbereitung der wichtigsten Informationen.
- **Empfehlung – Visuelle / Haptische Informationsmaterialien anbieten:** Zusätzlich zu visuellen / haptischen Materialien, die in den Beratungssituationen Anwendung finden können, braucht es Informationsmaterialien, die visuell / haptisch funktionieren. Um Personen mit Lernschwierigkeiten direkt anzusprechen und selbst zu ermächtigen, braucht es solche niederschweligen Informationsmaterialien.
- **Empfehlung – Informationsmaterialien in Leichter Sprache anbieten:** Informationsmate-

rialien, die textbasiert sind und das Thema »Arbeit und Lernschwierigkeiten« behandeln, müssen in Leichter Sprache zur Verfügung gestellt werden. Nur so richten sie sich dezidiert an die Zielgruppe und tragen zur Selbstermächtigung bei.

- **Empfehlung – Informationsmaterialien in mehreren Sprachen anbieten:** Vor dem Hintergrund einer wachsenden Gruppe der Personen mit Lernschwierigkeiten mit Migrationshintergrund, braucht es neben Informationsmaterialien mit visuellen / haptischen Elementen auch mehrsprachige Materialien in Leichter Sprache.
- **Empfehlung – Unwissen zum Thema »Arbeit und Behinderung« auflösen:** Nach wie vor herrscht in den Betrieben und Unternehmen ein großes Unwissen zum Thema »Arbeit und Behinderung«. Während Berührungsängste und Vorbehalte dominieren, rücken Möglichkeiten und Chancen in den Hintergrund. Hier braucht es intensive Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit, um falsche Bilder aus den Köpfen der Arbeitgeber zu entfernen.
- **Empfehlung – Über Förderungen aufklären:** Neben einem generellen Unwissen zum Thema »Arbeit und Behinderung«, besteht eine Unaufgeklärtheit bzw. eine Orientierungslosigkeit beim Thema »Förderungen«. Arbeitgeber wissen oft nicht Bescheid, von welchen Förderungen sie bei der Einstellung von MitarbeiterInnen mit Behinderungen Gebrauch machen können bzw. verlieren sich in einer Vielzahl an Informationen. Hier braucht es ebenso Aufklärungs- und Informationsarbeit.



Andrea Egger-Subotitsch, Felix Kranner, Gabriele Schmied

Positionierung der BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS innerhalb der steirischen Landschaft der Bildungs- und Berufsorientierung (BBO) und Entwicklung eines USP für (Neu-)KundInnen

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Steiermark

1 Einleitung

Die vorliegende Studie hat im Auftrag des AMS Steiermark erhoben,¹ welche Position die BerufsInfoZentren (BIZ)² in der BBO-Landschaft der Steiermark einnehmen, welche Trends vor dem Hintergrund der aktuellen Arbeitsmarktlage in der Bildungs- und Berufsorientierung zu verzeichnen sind und gibt Anregungen für das AMS betreffs der kundenInnenbezogenen Entwicklung eines USP (»Unique Selling Proposition«). Im Folgenden werden die Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung in der steirischen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und einer qualitativen Befragung von Stakeholdern, Schulen und VertreterInnen von Beschäftigten sowie die Sicht von steirischen BIZ-BeraterInnen kurz zusammengefasst.

2 BBO-Landschaft in der Steiermark: reichhaltig, aber zersplittert

In der Steiermark existiert ein vielfältiges und umfassendes Angebot zur Bildungs- und Berufsberatung; viele Anbieter teilen sich den Markt. Bildungs- und Berufsorientierung wird neben den BIZ des AMS z.B. von der AK,³ der WKO, der Steirischen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft,⁴ Erwachsenenbildungseinrichtungen wie WIFI⁵ oder bit,⁶ der ÖSB Consulting

1 Die Studie wurde vom sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif im Jahr 2021 realisiert. Download der Langfassung in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13554.

2 www.ams.at/biz.

3 <https://stmk.arbeiterkammer.at>.

4 www.stvg.at.

5 www.stmk.wifi.at.

6 www.bitschulungcenter.at

GmbH⁷ und verschiedenen kleineren Trägern durchgeführt. Das Angebot richtet sich an viele Zielgruppen und Subzielgruppen, so etwa Jugendliche, Frauen, MigrantInnen, Arbeitsuchende, Menschen mit Behinderungen, »Working Poor«. 140 verschiedene Anbieter wurden für das Jahr 2018 ausgewiesen.

Am besten ist der Raum Graz versorgt, aber auch in den anderen Regionen der Steiermark steht ein reichhaltiges BBO-Angebot zur Verfügung. Trotz klar definierter Zielgruppen der einzelnen Anbieter überschneiden sich Angebote bzw. richten sich mehrere Angebote an die gleichen (Sub-)Zielgruppen, was die Vermutung nahelegt, dass diese Vielzahl an Angeboten für NutzerInnen unübersichtlich werden könnte.

Positiv zu bewerten ist, dass die Anbieter, und zwar einschließlich der BIZ, gut miteinander vernetzt sind und die Zusammenarbeit in den Gremien aus Sicht der in der Studie befragten Stakeholder als produktiv und erfolgreich bewertet wird, auch wenn die Corona-Krise die Kommunikation im letzten Jahr erheblich erschwert hat.

3 Erfahrungen der SteirerInnen mit Beratung zur Bildungs- und Berufsorientierung

Wie die telefonische Befragung der steirischen Wohnbevölkerung im Alter zwischen 16 und 62 Jahren (n=608) ergab, hat etwa die Hälfte der erwerbsfähigen SteirerInnen schon einmal eine Berufs- oder Ausbildungsberatung erhalten, wobei arbeitslose Personen, MaturantInnen und PflichtschulabsolventInnen etwas häufiger über Beratungserfahrungen berichteten. Rund ein Viertel⁸ der SteirerInnen war schon einmal durch MitarbeiterInnen der BIZ beraten worden, wobei arbeitslose Personen und PflichtschulabsolventInnen häufiger, HochschulabsolventInnen hingegen weniger häufig von Beratungserfahrungen berichteten. In den BIZ waren jüngere Personen häufiger beraten worden als ältere Personen; dies entspricht ungefähr der Situation in anderen Berufs- und Ausbildungsberatungsangeboten. Über die Hälfte dieser Beratungserfahrungen wurde während der Ausbildung gemacht. Besonders hervorzuheben ist, dass 16- bis 29-Jährige deutlich häufiger Erfahrungen mit Berufs- oder Ausbildungsberatung gemacht hatten als 45- bis 62-Jährige; dies galt insbesondere für Beratungserfahrungen während der Ausbildung. Es könnte daher ein Kohorteneffekt⁹ vorliegen.

Am ehesten informierten sich die SteirerInnen über Anliegen zum Themenfeld »Beruf, Aus- und Weiterbildung« via Internet-Suchmaschinen, beim AMS oder bei FreundInnen und Bekannten. Die bekanntesten Beratungseinrichtungen waren AMS, WIFI, AK-Berufsberatung und die BIZ, wobei diese Befunde Häufigkeiten aus freien Nennungen darstellen; eine Unter-

⁷ www.oesb.at.

⁸ Von der Angabe von Prozentzahlen wurde in der Zusammenfassung Abstand genommen, um keine übermäßige Präzision der statistischen Schätzungen zu suggerieren. Genaue Zahlen inklusive Vertrauensintervalle finden sich in der Langfassung zu dieser Studie.

⁹ Generationeneffekt, der aufgrund verschiedener sozialer und Umweltbedingungen entsteht.

scheidung von AMS und BIZ wurde von den Befragten möglicherweise nicht in allen Fällen getroffen. Auf Nachfrage kannte über die Hälfte der Befragten die BIZ, wobei die BIZ bei Frauen bekannter waren als bei Männern.

Die überwiegende Mehrheit der BIZ-Beratungen fand im persönlichen Setting statt, wobei Einzelberatungen doppelt so häufig waren wie Gruppenberatungen. Rund ein Viertel der Personen, die eine BIZ-Beratung erhalten hatten, gaben an, telefonisch beraten worden zu sein; Online-Beratung war seltener. Die Realsituation der Beratungsmodi stimmte in etwa mit den Wünschen der SteirerInnen überein: Die überwiegende Mehrheit wünschte sich persönliche Beratung, allerdings bestand eine erhöhte Nachfrage für Online-Beratung, so insbesondere bei HochschulabsolventInnen. Bei der Interpretation dieser Ergebnisse ist zu bedenken, dass die Befragung während der Covid-19-Pandemie stattfand.

4 Image und Stärken der BIZ

Die BIZ wurden in der repräsentativen Befragung in absteigender Reihenfolge des arithmetischen Mittels als ziemlich hilfreich, professionell, hochwertig, sympathisch und in geringerem Ausmaß als karrierefördernd bewertet. Im Vergleich zu anderen Beratungseinrichtungen schätzten die Befragten die BIZ als sympathischer, professioneller, hochwertiger, hilfreicher und gleich karriereförderlich ein. Die Mehrheit der SteirerInnen würden anderen Personen raten, in die BIZ zu gehen, wenn sie Bildungs- und Berufsberatung bräuchten. HochschulabsolventInnen bewerteten die BIZ als durchschnittlich weniger professionell, sympathisch und hilfreich und wiesen eine geringere Weiterempfehlungstendenz auf. Personen, welche schon einmal durch einen/eine BIZ-MitarbeiterIn beraten worden waren, bewerteten die BIZ als professioneller, sympathischer, hochwertiger und hilfreicher; zudem würden sie die BIZ eher weiterempfehlen als Personen, welche noch keine Beratungserfahrung in einem BIZ hatten. Fünf von sechs SteirerInnen waren der Meinung, die BIZ seien nicht nur für arbeitslose Personen relevant; etwa jeder / jede sechste SteirerIn meinte, die BIZ dienten ausschließlich der Beratung von arbeitslosen Personen.

Die qualitative Befragung zeigt, dass die gute Kenntnis der als fachlich sehr kompetent eingeschätzten BeraterInnen über den jeweiligen regionalen Arbeitsmarkt und die jeweilige regionale Wirtschaftsstruktur als große Stärke der steirischen BIZ gesehen wird.

Der regionale Bezug ist aus Sicht der befragten ExpertInnen ein Kennzeichen der BIZ und von besonderer Bedeutung bei der Beratung von SchülerInnen im Alter von etwa 14 Jahren in der Berufsfindungsphase, die Lehrstellen bzw. Ausbildungsplätze in der Region benötigen oder eine weiterführende Schule besuchen möchten.

Die Unterlagen und Online-Tools (AMS-Karrierekompass, AMS-Berufslexikon, diverse BerufsInfoBroschüren etc.) des AMS wurden von den ExpertInnen als hochqualitativ eingeschätzt und werden auch von vielen anderen Anbietern genutzt. Als weiteres Qualitätsmerkmal der BIZ wurde genannt, dass die Vernetzung und Zusammenarbeit sowohl mit anderen Anbietern als auch mit den Schulen professionell organisiert, unkompliziert und flexibel gestaltet ist.

Die Kontinuität der Angebote wurde als weiteres positives Merkmal hervorgehoben. Auf die Corona-Krise wurde rasch durch vermehrte Online-Angebote reagiert.

Aus der qualitativen Befragung lässt sich ableiten, dass das BIZ und das AMS kaum voneinander abgegrenzt wahrgenommen werden. Abgesehen von den Schulen werden daher die BIZ aus Sicht der ExpertInnen vor allem als zuständig für arbeitsuchende Personen gesehen.

Die BIZ-BeraterInnen, die am Workshop teilnahmen, schreiben sich fachliche Kompetenzen, insbesondere gute Kenntnisse über den jeweiligen regionalen Arbeitsmarkt, zu. Außerdem hoben die BIZ-BeraterInnen hervor, dass für die KundInnen genügend Zeitressourcen zur Verfügung stehen und KundInnenorientierung und Wertschätzung priorisiert werden. Die BeraterInnen halten die in der Corona-Krise verstärkt eingesetzten Online-Formate in bestimmten Bereichen auch weiterhin für sinnvoll (z.B. Online-Beratungen, virtuelles BIZ). Die TeilnehmerInnen am Workshop mit den BIZ-BeraterInnen sehen die Anbieterneutralität als ein hervorstechendes Merkmal der BIZ. Anbieterneutralität bringt für die KundInnen den Vorteil, dass ihre Bedürfnisse im Vordergrund stehen und sie über alle realistischen Möglichkeiten individuell informiert werden. Die Regionalität der BIZ wird von den BeraterInnen als Pluspunkt der BIZ gesehen. Aus Sicht der BeraterInnen ist die Anbindung an das AMS (SfA, SfU) als Vorteil zu betrachten, da sie dadurch über aktuelle Informationen über Trends am Arbeitsmarkt verfügen und über mögliche Förderangebote des AMS informiert sind.

5 Entwicklungsmöglichkeiten für die BIZ

Im Einklang mit der derzeit gültigen Bundesrichtlinie – Kernprozess Informieren und Beraten über Arbeitsmarkt, Beruf und Bildung (KP₃-Richtlinie)¹⁰ – zeigen die Ergebnisse der Befragungen folgende Entwicklungsmöglichkeiten für die zukünftige Positionierung der BIZ in der steirischen BBO-Landschaft:

5.1 Angebote und Zielgruppen

Trotz der ausgewiesenen Expertise der BIZ-BeraterInnen hinsichtlich des regionalen Arbeitsmarktes legen die Ergebnisse aus der Befragung von ExpertInnen nahe, dass zukünftig in der Beratung noch mehr auf die Veränderungen in der Berufswelt Rücksicht genommen werden sollte. Entwicklungen wie die fortschreitende Digitalisierung, das Entstehen neuer Berufe und das Zurückdrängen traditioneller Berufe, die zunehmend fragmentierten Erwerbsverläufe mit mehreren Arbeitgebern und verschiedenen Tätigkeiten und der Notwendigkeit zur ständigen Fortbildung und evtl. auch der Bereitschaft zur Umorientierung stellen Herausforderungen für die Zukunft dar. Damit in Zusammenhang stehend bietet sich an, auch Berufstätige verstärkt

¹⁰ Mit dem KP₃, der die beiden Teilprozesse »Informieren und Beraten über Beruf und Bildung« sowie »Informieren über den Arbeitsmarkt« umfasst, unterstreicht das AMS sein Anliegen, flächendeckend und anbieterneutral Arbeitsmarkt-, Berufs- und Bildungsinformationen zur Verfügung zu stellen.

als Zielgruppe der BIZ zu sehen, die gegenwärtig das BIZ noch weniger als Ansprechpartner in Berufsorientierungsfragen sehen. Dies steht im Einklang mit der steirischen Strategie für Bildungs- und Berufsorientierung und der Europäischen Strategie »Lifelong Guidance« als Teilstrategie des Lebensbegleitenden Lernens. In diesem Zusammenhang ist auch die Anregung der WKO zu sehen, dass in der Beratung auch unternehmerische Möglichkeiten aufgezeigt werden sollten. Generell sollte der Fokus auf Berufe mit Zukunftsaussichten unter Berücksichtigung einer langfristigen Perspektive gelegt werden. Wichtig ist dabei der Mehrwert der Inanspruchnahme einer Beratung gegenüber der eigenen Information im Internet, auch in Abstimmung mit Interessen und Potenzialen der KundInnen. Die Beratung sollte eine realistische Abschätzung der eigenen Möglichkeiten ermöglichen.

Für bildungsferne Jugendliche und Erwachsene sowie für MigrantInnen könnte das Angebot noch niederschwelliger gestaltet werden. Dies umfasst noch größere Zeitressourcen in der Beratung, aber auch das Bevorzugen persönlicher Beratung vor Online-Beratung, da digitale Kenntnisse und Ausrüstung bei diesen Zielgruppen teilweise unzureichend vorhanden sind. Online-Tools wie das e-AMS-Konto sind für manche Zielgruppen zu hochschwellig, wodurch Alternativen notwendig sind.

Online-Formate und hybride Formate in der Beratung sind dennoch in bestimmten Bereichen erfolgversprechend und könnten sowohl aus der Sicht der ExpertInnen als auch aus der Sicht der BIZ-BeraterInnen auch über die Corona-Krise hinaus beibehalten werden. Online-Angebote bieten den Vorteil der örtlichen Ungebundenheit und des Wegfalls von im ländlichen Raum oft langen Anreisen zu einem BIZ. Jugendliche, die täglich Smartphones benutzen, können mit Angeboten, die mit dem Handy genutzt werden können, besonders gut erreicht werden. Es bietet sich auch an, Plattformen bzw. Apps zu nutzen, die die Jugendlichen ohnehin verwenden.

In der Schulklassenbetreuung wäre aus Sicht der ExpertInnen die verstärkte Durchführung von Beratungsleistungen bzw. Veranstaltungen vor Ort in der Schule anzudenken, vor allem in Regionen, die einen weiten Anfahrtsweg zum nächsten BIZ haben. Aus der ExpertInnenbefragung ist zudem abzuleiten, dass die Betreuung von AHS-SchülerInnen bzw. AHS-MaturantInnen ausbaufähig ist. Außerdem wurde von den ExpertInnen geäußert, dass mehr praxisorientierte Maßnahmen, in denen Berufe ausprobiert werden können, für Jugendliche sinnvoll sein könnten. Für die ExpertInnen ist die Elternarbeit ein wichtiger und noch ausbaufähiger Bereich.

Die BIZ-MitarbeiterInnen, die am Workshop teilnahmen, sahen die Begleitung in allen Lebensphasen als Bereich an, dem in Zukunft verstärkt Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte. In der Schulklassenbetreuung sollten aus der Sicht der BIZ-MitarbeiterInnen Beratungsleistungen bzw. Veranstaltungen vor Ort in der Schule vor allem in Regionen, die einen weiten Anfahrtsweg zum nächsten BIZ haben, angeboten werden.

Die BIZ-MitarbeiterInnen sehen die Elternarbeit als einen wichtigen und noch ausbaufähigen Bereich an. Zudem schlugen die BIZ-MitarbeiterInnen vor, praxisorientierte Angebote mit der Möglichkeit, Berufe auszuprobieren, auszubauen. Darüber hinaus regten die Workshop-

TeilnehmerInnen ein individualisiertes Programm für Schulen an, das beispielsweise Stadt-Land-Unterschiede berücksichtigt.

5.2 Öffentlichkeitsarbeit

Aus der ExpertInnenbefragung ist abzuleiten, dass die BIZ stark mit dem AMS in Verbindung gebracht werden. Andererseits glaubt nur etwa ein Sechstel der telefonisch befragten SteirerInnen, dass das BIZ nur für arbeitssuchende Personen zuständig ist. Die ExpertInnen vermuteten, dass das AMS stark mit seinem Vermittlungsauftrag verbunden wird und dieser Eindruck sich auch auf die BIZ überträgt. Der Internet-Auftritt der BIZ als Subseite der AMS-Website bekräftigt die enge Verbindung mit dem AMS.

Der Internet-Auftritt der BIZ könnte attraktiver gestaltet werden, wie die ExpertInnen anmerkten. Zudem wurde vorgeschlagen, auf der BIZ-Internet-Seite bereits Informationsmaterialien zur Verfügung zu stellen, etwa zur Erstellung von Bewerbungsunterlagen etc. Eine mehrsprachige Website würde die Nutzung für MigrantInnen erleichtern.

Obwohl die Zusammenarbeit der BIZ mit den Schulen durchwegs als positiv beschrieben wird, könnten die Dienstleistungen der BIZ bei den Schulen aus der Sicht der interviewten ExpertInnen aus dem Schulbereich noch stärker beworben werden, indem die Direktionen aktiv angeschrieben werden.

Vor dem Hintergrund der aus der Sicht der ArbeitnehmervertreterInnen geringen Wahrnehmung der Zuständigkeit des BIZ für umorientierungs- und weiterbildungswillige Erwerbstätige wurde eine Zusammenarbeit der BIZ mit Unternehmen und /oder ArbeitnehmerInnenvertretungen vorgeschlagen, falls die Zielgruppe berufstätige Personen in Hinkunft verstärkt angesprochen werden soll. Aus der Sicht der BIZ-MitarbeiterInnen sollte die Medienarbeit auf allen Kanälen forciert werden (Print-Zeitungen, Internet, Social Media). Weitere Schulen anzusprechen wäre aus dem Blickwinkel der BeraterInnen ebenfalls sinnvoll.

5.3 Organisation

Die Öffnungszeiten der BIZ waren zum Zeitpunkt der Durchführung dieser Studie im Jahr 2021 coronabedingt auf den Vormittag beschränkt und könnten aus ExpertInnensicht grundsätzlich zumindest an einem Tag in der Woche auf nachmittags bzw. abends erweitert werden, insbesondere dann, wenn auch Berufstätige angesprochen werden sollen, aber auch, um Jugendliche besser zu erreichen. Die BIZ-MitarbeiterInnen wünschten sich eine verstärkte Einbindung in Dienstbesprechungen in den Geschäftsstellen des AMS.

5.4 Vernetzung und Abstimmung mit anderen Anbietern

Trotz der guten Vernetzung der Anbieter in der Steiermark untereinander und mit dem BIZ bzw. dem AMS könnten die Angebote noch besser aufeinander abgestimmt werden, da sich

diese teilweise überschneiden. Vernetzung ist auch eine Ressourcenfrage, dennoch wurde von Anbieterseite der Wunsch geäußert, die flexible und kurzfristige Zusammenarbeit auszubauen.

Im Workshop wünschten sich die BIZ-MitarbeiterInnen eine intensive Kooperation mit Stakeholdern und anderen Anbietern; aufgrund der Vielfalt der Anbieter wäre dies aus ihrer Sicht insbesondere im Schulbereich wichtig.



Karin Steiner, Alexandra Gössl, Felix Kranner

Die arbeitsmarktorientierte Bildungs- und Berufsberatung vor dem Hintergrund der Herausforderungen der Corona-Krise

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

Im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich führte das sozialwissenschaftliche Forschungs- und Beratungsinstitut abif (Analyse. Beratung. Interdisziplinäre Forschung)¹ im Jahr 2021 eine Studie zum Thema »Corona und arbeitsmarktorientierte Bildungs- und Berufsberatung«² durch. Dabei war es das Ziel, mithilfe eines intensiven Desk Research wie auch mithilfe von ExpertInneninterviews die Arbeitsmarktlage seit Pandemiebeginn zu erörtern. Ebenso war es ein gleichrangiges Ziel, aktuelle Trends im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung im Hinblick auf Fragen der Arbeitsmarktintegration auf Basis einer Online-Umfrage zu verorten. Im Folgenden soll ein kurzer Einblick in die Ergebnisse der Literaturrecherche und der Auswertung der Ergebnisse der Online-Umfrage gegeben werden.

2 Zentrale Ergebnisse

2.1 Desk Research

Die Literaturanalyse beginnt zunächst mit einem Rückblick auf die wirtschaftliche Entwicklung seit Pandemiebeginn, wobei vor allem die Veränderungen der Anzahlen arbeitsloser Personen und des BIP analysiert wurden. Dabei konnte im April 2020 ein Höchstwert an Arbeitslosen Personen im Vergleich zum Vorjahr erkannt werden, wobei der Anstieg in diesem Monat bei etwa 76,3 Prozent lag.³ Ebenso wurden zu diesem Zeitpunkt etwa 700.000 Beschäftigte zur

1 www.abif.at.

2 Download der Langfassung dieser Studie als AMS report 160 in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13605.

3 AMS Arbeitsmarktdaten (www.ams.at/arbeitsmarktdaten).

Kurzarbeit angemeldet, und es kam zu einem konjunkturellen Tiefpunkt. In der darauffolgenden Pandemiezeit bestanden aufgrund von wiederkehrenden Lockdowns einige Konjunkturschwankungen, jedoch kann insgesamt eine eher positive Entwicklung beobachtet werden.⁴

2.2 Arbeitslosigkeit bzw. Langzeitarbeitslosigkeit/ Langzeitbeschäftigungslosigkeit

Die Corona-Pandemie bzw. die gegen selbige gesetzten Maßnahmen verursachten heftige Einschnitte in der Konjunktur und damit zwangsläufig auch am Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosigkeit stieg vor allem zu Beginn der Krise enorm an und erreichte einen Anstieg der Arbeitslosenquote von 74,7 Prozent im Vergleich zum April 2019.⁵ Auch bei der Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit bzw. der Langzeitbeschäftigungslosigkeit kam es im Dezember 2020 erstmals seit 2016 wieder zu einem Höchstwert. Im Jahr 2020 kam es im Vergleich zum Vorjahr um einen Anstieg von etwa 18,4 Prozent, von jenem der Großteil aus Männern über 55 Jahren besteht, wobei jedoch auch Menschen im Haupterwerbsalter überdurchschnittlich betroffen waren. So etwa lagen die Zuwächse im März 2021 bei den 25- bis 44-Jährigen bei knapp einem Drittel.⁶

2.3 Branchenentwicklungen

In der spezifischen Branchenentwicklung waren zu Beginn der Pandemie vor allem das Beherbergungs- und Gaststättenwesen, der Handel, die Instandhaltung und Reparatur von KFZ und die Herstellung von Waren besonders betroffen. Gegen Ende des ersten Pandemiejahres wich der Handel vor allem der stark beeinträchtigten Arbeitskräfteüberlassung. 2021 war anfänglich noch der Verkehr besonders betroffen, den Rest des Jahres prägten die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen als eindeutiger Branchenverlierer. Die Branchengewinner im Jahr 2020 stellten im ersten Quartal vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung dar. Im zweiten bis vierten Quartal gewannen dann die IT-Dienstleistungen und der Bereich »Freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienste« (v. a. Unternehmensberatung) an Aufschwung. Im Jahr 2021 überwogen in der ersten Jahreshälfte hauptsächlich das Bauwesen, das Beherbergungs- und Gaststättenwesen und der Bereich »Sonstige Dienstleistungen« als Gewinner. In der zweiten Jahreshälfte 2021 führte statt dem Bauwesen dann wieder das Gesundheits- und Sozialwesen die Branchengewinner an.⁷

4 Vgl. Alteneder, Wolfgang/ Gamper, Jutta/ Schwingsmehl, Michael (November 2020): Quartalsprognose 4/2020 zum österreichischen Arbeitsmarkt 2020/2021 – Zweiter Lockdown und schwache Wintersaison belasten den Arbeitsmarkt. AMS Österreich/ ABI (Hg.). Seite 5 ff. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13207.

5 AMS Arbeitsmarktdaten (www.ams.at/arbeitsmarktdaten).

6 Vgl. arbeit plus – Soziale Unternehmen Österreich (2021): Themenpapier 04/2021 »Langzeitbeschäftigungslosigkeit«. Seite 11. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13372 oder www.arbeitplus.at.

7 Vgl. Alteneder et al.: Quartalsprognosen 2020, 2021 im Auftrag des AMS Österreich (verfügbar unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/publikationen).

2.4 Frauenarbeitslosigkeit

Die Arbeitslosigkeit durch die Corona-Krise betraf auch sehr viele Frauen. Die Arbeitsmarktexpertin Julia Bock-Schappelwein vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO)⁸ erklärte in einem von abif geführten ExpertInneninterview, dass es sich im Vergleich zur Finanzkrise 2008/2009 bei der Corona-Krise um eine »Frauenkrise« handle, da Frauen zum einen stärker betroffen sind und zum anderen auch schwieriger aus der Arbeitslosigkeit hinauskommen, wie vor allem im November / Dezember 2020 sichtbar wurde. Die Finanzkrise 2008/2009 hingegen wäre eher eine »Männerkrise« gewesen, da diese unmittelbar vom Produktionsausfall betroffen waren und Frauen erst später in den Arbeitslosenzahlen nachzogen.⁹

2.5 Kurzarbeit

Auch bei dem Instrument der Kurzarbeit werden meist Vergleiche mit der Finanzkrise 2008/2009 herangezogen, da diese das erste in Österreich angewendete Kurzarbeitsmodell darstellt. Allerdings gibt es einige wichtige Unterschiede zur Corona-Kurzarbeit (CKA). So etwa ist diesmal die Ersatzrate des Einkommensersatzes deutlich höher (Finanzkrise: 55 Prozent, CKA: 80 bis 90 Prozent), und auch den Vollkostenersatz für Betriebe gab es in den Jahren 2008/2009 nicht. Die CKA war in Österreich ein enorm wichtiges Instrument zur Verhinderung eines noch schwerwiegenden Anstieges der Arbeitslosigkeit, da die Zahl der Arbeitslosen ohne CKA wohl die Millionengrenze überschritten hätte.¹⁰

2.6 Digitalisierung

Ein Blick in zukünftige Entwicklungen nach der Corona-Krise stellt vor allem die Digitalisierung ins Zentrum. Aufgrund der seit März 2020 noch bedeutenderen Rolle von Videokonferenz-Tools, Home-Office-Regelungen und neuen E-Learning-Formaten wird die Notwendigkeit der Digitalisierung in Unternehmen noch deutlicher. In einem Experteninterview zu dieser Studie macht auch der IHS-Ökonom Helmut Hofer auf eine durch die Krise gestärkte Wahrnehmung der Vorteile von Digitalisierung in Unternehmen aufmerksam und weist auch auf etwaige Nebeneffekte, so etwa die Reduzierung von Büroräumen, hin. Jedoch meint er in Bezug auf Österreich: *»Ich glaube nicht, dass wirklich Corona so neue Trends schafft, aber es könnte diese Trends natürlich auch verstärken«.*¹¹

8 www.wifo.ac.at.

9 Julia Bock-Schappelwein (WIFO), ExpertInneninterview, Wien 29.4.2021.

10 Vgl. Huemer, Ulrike / Kogler, Marion / Mahringer, Helmut (März 2021): Kurzarbeit als Kriseninstrument in der COVID-19-Pandemie. Kurzexpertise zum Vergleich der Modelle ausgewählter europäischer Länder. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) (Hg.). Seite 3 ff. Internet: www.wifo.ac.at.

11 Helmut Hofer (IHS), Experteninterview, 28.4.2021.

3 Auswertung Online Befragung – Trends in der österreichischen Landschaft der arbeitsmarktorientierten Bildungs- und Berufsberatung in Corona-Zeiten

3.1 Stichprobe und Methode

Der offene Link zum Fragebogen wurde über das AMS-Forschungsnetzwerk verteilt. Im Zeitraum vom 29.11.2021 bis 27.12.2021 wurde der Fragebogen 1.393-mal ausgefüllt. 583 überwiegend unvollständige Antworten wurden von der Auswertung ausgeschlossen, sodass eine effektive Stichprobengröße von $N = 811$ Personen zustande kam. Rund drei Viertel der Befragten waren Frauen. Die meisten Befragten waren 55 Jahre oder älter. Rund ein Drittel gab an, vorwiegend in Wien beruflich tätig zu sein, wobei alle Bundesländer vertreten waren.

3.2 Versorgung mit Leistungen der Bildungs- und Berufsberatung im Zeitraum 2020/2021

Die zielgruppenspezifische Versorgung mit Leistungen der Bildungs- und Berufsberatung im Zeitraum der Jahre 2020 / 2021 wurde von rund 50 bis 350 Befragten beurteilt, deren beruflicher Schwerpunkt auf der jeweiligen Zielgruppe liegt. Dies wurde in einer vorhergehenden Frage abgefragt und entsprechend gefiltert. Die Versorgung mit den einschlägigen Leistungen der Bildungs- und Berufsberatung wurde im Median für vier Fünftel der Zielgruppen als »gut« eingeschätzt.

3.3 Bedarf an Leistungen der Bildungs- und Berufsberatung für die Jahre 2022 und 2023

Der künftige Bedarf an den Leistungen der Bildungs- und Berufsberatung bis 2023 wurde von den Befragten für alle Zielgruppen im Median als »zunehmend« eingeschätzt. Im Vergleich zu den Ergebnissen der Befragung der derzeitigen Versorgung mit Leistungen der Bildungs- und Berufsberatung fällt auf, dass die Versorgung älterer Arbeitsuchender (50+) mit Leistungen der Bildungs- und Berufsberatung derzeit als gut, künftig aber als steigend eingeschätzt wurde und sich die Reihung älterer Berufstätiger und älterer Arbeitsuchender verschlechterte. Dieses Ergebnis wirkt plausibel im Lichte der derzeit stattfindenden Überalterung der österreichischen Bevölkerung.

3.4 Zielgruppenspezifische Problemfelder

In Bezug auf die Abschätzung der künftigen Relevanz verschiedener Problemfelder der Bildungs- und Berufsberatung im Zeitraum 2022 / 2023 wurden die größte Relevanz bzw. Zunahme insgesamt im psychosozialen Bereich vermutet. Zielgruppenspezifisch besonders starke Problemrelevanz erwarteten die Befragten künftig bei:

- sozioökonomischen Problemen von BeratungskundInnen im Alter 50+;
- psychosozialen Problemen von BeratungskundInnen bis 19 Jahren sowie bei
- Bildungs-, Qualifikations- bzw. Kompetenzdefiziten von BeratungskundInnen bis 19 Jahren.

3.5 Herausforderungen und Chancen

Schließlich beurteilten die Befragten mehrere Aussagen rund um das Thema der Bildungs- und Berufsberatung, um Schlaglichter auf etwaige weitere Herausforderungen zu werfen. Die größte Übereinstimmung zeigte sich bezüglich Trends zur Digitalisierung in der Bildungs- und Berufsberatung sowie zur wachsenden Schwierigkeit, Personen mit psychischen Problemen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Befragten schätzten die fachlichen und sozialen Fähigkeiten ihrer BeratungskundInnen als eher nicht hinreichend ein. Als besonders unzureichend wurde das Wissen um die Angebote der Bildungs- und Berufsberatung in der Bevölkerung eingeschätzt (siehe Abbildung 5 auf der folgenden Seite).

4 Vorschläge zum Ausbau der arbeitsmarktorientierten Bildungs- und Berufsberatung

Innerhalb der Online Befragung wurden zwei offene Fragen gestellt:

- »Haben Sie im Hinblick auf die Bildungs- und Berufsberatung zusätzlichen Info-Bedarf seitens des AMS bzw. Vorschläge zum Ausbau der einschlägigen AMS-Angebote (Vermarktung, neue Zielgruppen, Inhalte usw.)?«
- »Abschließende Bemerkungen / Was ich sonst noch sagen möchte.«

Dabei wurden 287 Kommentare gesammelt und auf konkrete Veränderungsvorschläge hin analysiert.

Folgende zentrale Verbesserungsvorschläge seitens der Befragten konnten identifiziert werden.

4.1 Allgemeine Ideen zur Verbesserung der Angebotslandschaft

Von einigen Befragten wurde der Ausbau des 2. bzw. 3. Arbeitsmarktes gefordert. Hierbei stand vor allem die Förderung von Beschäftigungsprojekten ohne Gewinndruck, Tagesstrukturprojekten, längerfristigen Begleitprojekten für Personen mit Langzeitarbeitslosigkeitserfahrung, Aus- und Weiterbildungsprogrammen für besonders nachgefragte Branchen (Gastronomie, Gesundheit, Pflege, Technik) und Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) im Mittelpunkt. Ebenso wurde der Ausbau des Angebotes an Leistungen der Bildungs- und Berufsberatung im Hinblick auf EDV- und Deutschkursangebote gefordert. Außerdem wurden flexibel erreichbare Bildungsangebote und die Anwendung von »Blended Learning« als erstrebenswert betrachtet.

4.2 Zielgruppenspezifische Ideen zum Ausbau des Angebotes

Bezüglich der Lehrlingsausbildung wurde angeregt, eine Attraktivierung durch Wohn- und Mobilitätzuschüsse und Lehrlingscoaching zu realisieren. Außerdem habe eine Erweiterung der ÜBA um Lehrstellen im Pflegebereich großes Arbeitsmarktpotenzial bei Jugendlichen.

Ebenso würden diese von Praktika bzw. einer Einbindung von Firmen in den Prozess der Bildungs- und Berufsberatung wie auch Berufsorientierung profitieren. Des Weiteren wurde der korrekte Umgang mit Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund thematisiert, wobei vor allem mehr- bzw. muttersprachliche Kurse als zentral erachtet werden. Zusätzlich wäre eine Einschätzung der Deutschkenntnisse vor einer Kurszuteilung wichtig, da es hierbei oft zu Fehlpassungen kommt. Vor allem Personen mit Migrationshintergrund und Behinderung würden schlecht vom System aufgefangen und oft unzureichend über Angebote aufgeklärt. Viele Kommentare bezogen sich auch auf Geschlechtergerechtigkeit und Wiedereinsteigerinnen. Hierbei wurden vor allem die Schaffung niederschwelliger Kinderbetreuung wie auch die Schaffung geförderter Stellen als zentral erachtet. Zuletzt wäre hinsichtlich der Reintegration von Menschen mit psychischen Problemen in den Arbeitsmarkt auch die Schaffung individualisierter Unterstützungsangebote erstrebenswert.

4.3 AMS-spezifische Vorschläge

Konkrete Weiterentwicklungsideen bezüglich des AMS gab es vor allem hinsichtlich der Bereiche »Digitalisierung / Digit-Skills« und »Usability«. Vorschläge umfassten dabei den Bereich »Digitale Kompetenz« als Querschnittsziel in den Bildungsangeboten des AMS bzw. der Kursangebote für Personen mit Defiziten in diesem Bereich. Bezüglich der Usability wurde eine verbesserte Übersichtlichkeit des AMS-Angebotes gefordert. Im Beratungsbereich wurden vor allem Wünsche um stärkere Bemühungen des AMS um Vernetzungsarbeit seitens der Befragten laut.



Andrea Dorr, Eva Heckl, Viviano Wich

Die Landschaft der arbeitsmarktorientierten Berufs- und Bildungsberatung in Österreich

Zentrale Ergebnisse einer Marktanalyse im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

Im arbeitsmarktpolitischen Kontext zählt hierzulande das Arbeitsmarktservice (AMS) zu einem der bedeutendsten Anbieter und Financiers von Bildungs- und Berufsberatung. Um einen besseren Überblick über den Gesamtmarkt der Berufs- und Bildungsberatung in Österreich zu gewinnen und in weiterer Folge sein Angebot zielgerichteter zu gestalten, hat das AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, die KMU Forschung Austria mit einer kompakten Marktanalyse beauftragt.¹ Die nun vorliegende Studie, die im Jahr 2021 finalisiert wurde, soll einen umfassenden und strukturierten Überblick über die Berufs-, Bildungs- und Arbeitsmarktinformation und -beratung in Österreich geben.

2 Die zentralen Ergebnisse der Marktanalyse

2.1 »Infrastruktur« der arbeitsmarktorientierten Berufs- und Bildungsberatung

Die vorliegende Marktanalyse liefert, wie schon zuvor erwähnt, einen Überblick über die Angebotslandschaft im Bereich der Berufs- und Bildungsberatung in Österreich, und zwar unabhängig von den vielfältigen Leistungen des Arbeitsmarktservice (AMS). Dabei stehen jene Anbieter im Fokus, die persönliche Beratung zu Bildung und Beruf im arbeitsmarktpolitischen Kontext anbieten. Insgesamt wurden 84 Berufs- und Bildungsberatungsanbieter mit 92 Leistungsangeboten identifiziert und analysiert. Darüber hinaus wird ein Überblick über verschiedene Online-Informationenplattformen zu den Themen »Berufsorientierung«, »Erstausbildung« und »Weiterbildung« gegeben. Methodische Basis bildet eine umfassende Datenbank- und Internet-Recherche, ergänzt durch eine Literaturanalyse und 19 qualitative Interviews mit unterschiedlichsten AkteurInnen der Berufs- und Bildungsberatung.

¹ Download der Langfassung zu dieser Studie in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13556.

Bildungs- und Berufsberatung ist ein breiter Tätigkeitsbereich, der in Österreich am besten durch den Begriff »Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf« (IBOBB)² abgebildet wird. Zur Ausbildung zur bzw. zum Bildungs- und BerufsberaterIn stehen mehrere Diplom- oder Universitätslehrgänge zur Verfügung, die jedoch oft ein gewisses Mindestalter und / oder eine entsprechende Vorqualifizierung voraussetzen.

Die Vernetzung der Berufs- und Bildungsanbieter erfolgt in erster Linie im Rahmen der Initiative »Bildungsberatung Österreich«, die im Jahr 2011 vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)³ – mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) – ins Leben gerufen wurde. Im Rahmen der Bildungsberatungsnetzwerke arbeiten seit 2011 österreichweit rund 40 beratungsaktive Einrichtungen zusammen.

Auch außerhalb dieser Vernetzungsinitiative sind zahlreiche Akteure im Bereich der Berufs- und Bildungsberatung tätig. Von den insgesamt 84 identifizierten Organisationen ist etwa ein Fünftel in Wien tätig. Aber auch in der Steiermark, in Ober- und Niederösterreich sind viele Berufs- und Bildungsberatungseinrichtungen aktiv. Dabei handelt es sich insgesamt um rund zwei Drittel Non-Profit-Organisationen. 23 Prozent der Beratungsangebote werden von den Sozialpartnern unterstützt, und 13 Prozent sind öffentliche Einrichtungen. Vor allem die Sozialpartner-Organisationen bieten vorwiegend universelle Beratungsangebote für breite Zielgruppen an, während sich Non-Profit-Organisationen und öffentliche Einrichtungen bei ihrem Leistungsangebot stärker auf spezielle Zielgruppen konzentrieren.

Die identifizierten Berufs- und Bildungsberatungsanbieter sind großteils schon länger am Markt aktiv: Mehr als die Hälfte wurde bereits vor 1999 gegründet. Bei der Finanzierung der Einrichtungen steht der Bezug von Förderungen im Vordergrund, wobei sich vor allem die Bundesländer und der Bund, aber auch die Europäischen Union als wichtige Fördergeber erweisen.

Etwa die Hälfte der Einrichtungen verfügt über einen / eine bis hin zu fünf BeraterInnen, während die andere Hälfte auf einen größeren BeraterInnenpool von sechs bis 20 Personen und mehr zurückgreifen kann. Als BeraterInnen sind vorwiegend hochqualifizierte Frauen im Rahmen von Teilzeitbeschäftigungen tätig.

2.2 Leistungsangebote der arbeitsmarktorientierten Berufs- und Bildungsberatung

Bei den Leistungsangeboten der Berufs- und Bildungsberatung stehen die Weitergabe von Informationen und die Abklärung diverser Bildungsfragen im Vordergrund. Auch die Bildungsberatung hat im Leistungsspektrum oberste Priorität. Bei drei Viertel der Einrichtungen sind Weiterverweise an andere Bildungs- und Beratungseinrichtungen ein großes Thema. Mehr als 70 Prozent informieren über verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten und bieten Unter-

² <https://portal.ibobb.at>.

³ www.bmbwf.gv.at/Themen/eb/bb.html.

stützung bei der Berufsorientierung sowie der Planung der beruflichen Laufbahn an. Weitere wichtige Leistungsbereiche sind Hilfestellungen beim Bewerbungsprozess und die Unterstützung bei der Wahl der Erstausbildung.

Etwas weniger häufig sind Tests, Kompetenzfeststellungen und Potenzialanalysen in das Produktportfolio integriert. Diese werden vor allem von Sozialpartner-Organisationen angeboten. Auch auf die Möglichkeit des Nachholens von Bildungsabschlüssen wird auf den Homepages etwas seltener verwiesen. Noch seltener ist die Weitergabe von Informationen über spezifische (Lehr-)Berufe und Branchen ersichtlich, um beispielsweise Mädchen und Frauen für technische Berufe zu begeistern. Diese Aufgabe wird eher von spezifischen Online-Informationsplattformen übernommen. Auch die konkrete Vermittlung auf einen Arbeitsplatz spielt bei den Bildungs- und Berufsberatungsanbietern nur eine untergeordnete Rolle.

2.3 Zielgruppen der arbeitsmarktorientierten Berufs- und Bildungsberatung

Hauptzielgruppe der Berufs- und Bildungsberatungseinrichtungen sind Jugendliche. Rund drei Viertel der Angebote sind auf diese Zielgruppe abgestimmt. Diese richten sich in erster Linie an junge Menschen ab 15 Jahren, da in diesem Alter entscheidende Berufswahlentscheidungen anstehen. 62 Prozent unterstützen gezielt beschäftigte Personen, und etwa die Hälfte berät die arbeitssuchende Klientel. Ältere Personen werden von 37 Prozent der Organisationen gezielt auf den Homepages angesprochen. Dennoch ist es in der Praxis schwierig, diese Zielgruppe zu erreichen, da sie zumeist erst dann eine Beratungsstelle aufsuchen, wenn der Druck für berufliche Veränderungen aufgrund von gesundheitlichen Problemen oder drohender Arbeitslosigkeit bereits sehr groß ist. Doch gerade für diese Zielgruppe ist Beratung und Unterstützung wichtig, um sie am sich verändernden Arbeitsmarkt länger halten zu können.

Ein Teil der Bildungs- und Berufsberatungsorganisationen richtet sich auch an spezielle Zielgruppen, wie z.B. MigrantInnen (38 Prozent). Für diese Zielgruppe hat die persönliche Face-to-Face-Beratung eine besonders hohe Bedeutung, und auch die Themen der Beratungsgespräche sind heterogener, da sie von juristischen Fragen in Zusammenhang mit Aufenthaltstiteln bis hin zu allgemeinen Informationen zum Bildungssystem in Österreich reichen. Rund ein Drittel der Beratungs- bzw. Informationsleistungen wird in Fremdsprachen angeboten, in erster Linie in Englisch, gefolgt von sonstigen Sprachen wie Dari, Farsi oder osteuropäischen Sprachen und Türkisch.

Knapp ein Drittel der identifizierten Berufs- und Bildungsberatungen unterstützt gezielt Frauen und Mädchen beim Einstieg in das Berufsleben, nach der Karenz oder bei Phasen der beruflichen Umorientierung. Aber auch unabhängig von dem frauenspezifischen Beratungsangebot stellen Frauen mit 60 Prozent der Beratungskontakte eine bedeutende Zielgruppe der Berufs- und Bildungsberatung dar, da sie eher dazu neigen, aktiv Informations- und Beratungsangebote aufzusuchen als Männer.

2.4 Arten der Beratung in der arbeitsmarktorientierten Berufs- und Bildungsberatung

Hinsichtlich der Art der Beratung herrschen Einzelberatungen vor, aber auch Gruppenberatungen und Workshops sind häufig im Leistungsangebot enthalten. Mehrheitlich wird auch auf Beratungsmöglichkeiten per Telefon und E-Mail hingewiesen. Insbesondere im Zuge der Corona-Pandemie haben diese Beratungsformen an Relevanz gewonnen. Rund ein Fünftel der Beratungseinrichtungen bietet mobile Beratungen vor Ort an.

Auch digitale Instrumente gewinnen in der Bildungs- und Berufsberatung immer mehr an Relevanz, wobei vor allem die Corona-Krise einen weiteren Digitalisierungsschub bewirkt hat. Neben der Online-Präsenz spielen Social Media eine immer größere Rolle. Bereits rund drei Viertel der identifizierten Beratungsorganisationen sind auf Social Media aktiv. Vier Zehntel streuen aktuelle Informationen via Newsletter, und knapp ein Fünftel führt Blogs zu Themen der Bildungsberatung. Auch im Bereich der Online-Beratung wurden neue Angebote implementiert und im Zuge der Corona-Krise intensiviert. Rund vier Zehntel der analysierten Organisationen bieten individuelle Online-/Videoberatung an, und knapp drei Zehntel offerieren Online-Videoberatungsangebote für Gruppen oder Webinare. Rund ein Viertel informiert auf den Homepages mit Hilfe von Videos, und etwa ein Fünftel verweist auf die Möglichkeit der textorientierten Kommunikation im Rahmen von Chats zur Abwicklung der Bildungs- und Berufsberatungsgespräche.

Die Corona-Krise hat somit auch die Art der Abwicklung von Beratungsgesprächen maßgeblich verändert. Persönliche Face-to-Face-Beratungen haben an Bedeutung verloren, während die verschiedenen Formen der Distanzberatung immer relevanter werden. Besonders affin für diese neuen Technologien erweisen sich tendenziell eher jüngere und höherqualifizierte Personen, während Personen mit maximal einem Pflichtschulabschluss oder Migrationshintergrund durch digitale Formate weniger gut erreicht werden können. Daher soll auch nach der Pandemie die persönliche Beratung wieder im Vordergrund stehen, die Online-Formate bleiben jedoch als zusätzliches Angebot erhalten.

Neben diesen digitalen Beratungsoptionen gewinnen auch Online-Informationsplattformen zu den Themen rund um Bildung und Beruf weiter an Bedeutung. Hierfür steht ein umfassendes Informationsangebot zu den verschiedenen schulischen Bildungswegen sowie zum Thema der Lehrausbildung zur Verfügung, wobei neben allgemeinen Informationen zur Lehre auch Einblicke in spezifische Branchen und Berufsfelder geboten werden. Auch Personen, die sich für eine tertiäre Bildungslaufbahn interessieren, können sich auf verschiedenen Online-Plattformen einen Überblick über die verschiedenen Studienrichtungen und das Angebot an Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen verschaffen. Als Beispiele für Plattformen mit einem interaktiven Ansatz ist Schoolgames mit Unterrichtsmaterialien und einem spielerischen Zugang zum Arbeitsmarkt und zu spezifischen Berufsbildern zu erwähnen, ebenso wie die Plattform [whatchado](http://www.whatchado.com),⁴ die mehr als 7.000 Videostories

4 www.whatchado.com.

von Menschen in Berufen anbietet, um realistische Einblicke in verschiedene Berufsbilder zu ermöglichen. Informationen zu Themen rund um Bildung und Beruf bieten Jugendlichen und jungen Erwachsenen auch die Plattformen der Jugendinfos an. Erwachsene können mit Hilfe des Beratungswegweisers die verschiedenen Beratungsangebote selektieren, die österreichweite Online-Bildungsberatung in Anspruch nehmen oder sich bei den Weiterbildungsdatenbanken über konkrete Qualifizierungsmöglichkeiten informieren.

2.5 Optimierungspotenziale der arbeitsmarktorientierten Berufs- und Bildungsberatung

Optimierungspotenzial im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung ist bei der Berufsorientierung zu sehen, welche nicht nur punktuell, sondern als längerfristiger möglichst frühzeitig zu beginnender Prozess zu betrachten ist. Auch das praktische Erproben beruflicher Tätigkeiten sollte durch die stärkere Vernetzung von Schule, AMS, Beratungsanbietern und Betrieben forciert werden. Zielgruppenspezifische Beratungsangebote haben sich bewährt, daher könnten die Angebote für spezielle Personengruppen, aber auch grundsätzlich für Männer, die generell seltener Beratungsangebote in Anspruch nehmen, ausgebaut werden. Auch um Mädchen und Frauen verstärkt in technische Berufe zu bringen, um die ältere Zielgruppe (50+) und beschäftigte Personen weiterhin am Arbeitsmarkt zu halten und um Menschen mit psychischen Belastungen oder in schwierigen Lebenslagen bildungstechnisch zu unterstützen, wäre eine Diversifizierung des Beratungsangebotes hilfreich. Insbesondere im niederschweligen Bereich sind aufsuchende, mobile Beratungsangebote von Vorteil. Auch in Hinblick auf die im Zuge der Corona-Krise stärker forcierten Online-Beratungsangebote ist auf die Zugangsmöglichkeiten aller Zielgruppen zu achten, wobei diese durch hybride Angebote auch an die neuen Technologien herangeführt werden können. Für die tatsächliche Umsetzung der geplanten Bildungs- und Weiterbildungsaktivitäten ist die finanzielle Förderung der Qualifizierungen ausschlaggebend und damit der entscheidende Schlüssel zum Erfolg. 

Karin Hackensöllner-Ali (AMS/ABI), Heidemarie Müller-Riedlhuber (WIAB)

Berufsbezogene Weiter- bildungsinformation am Beispiel »AMS-Berufsinformationssystem« (BIS) – www.ams.at/bis

Orientierungshilfe für AMS-Vermittlungsfachkräfte bzw. Berufs- und BildungsberaterInnen

1 Einleitung

KundInnen des AMS haben oftmals den Wunsch, die Zeit der Arbeitsuche mit einer Weiterbildung zu verknüpfen. Hierfür suchen sie u. a. beim AMS nach Information und Beratung. Das AMS ist zudem einer der größten Förderer von (arbeitsmarktorientierter) Weiterbildung in Österreich und stellt auch wissenschaftlich fundierte Informationen zum Themenfeld »Weiterbildung und Verbesserung der Arbeitsmarktchancen« bereit.¹ Bedenkend, dass das Spektrum an Berufen breit ist und viel Spezialwissen unmittelbar während einer Beratung, aber auch jederzeit online zur Verfügung stehen soll, ist eine zuverlässige Quelle von Vorschlägen zur Weiterbildung ein wertvolles Instrument. Das AMS-Berufsinformationssystem (BIS)² bietet bereits seit vielen Jahren Online-Informationen zu Berufen und Kompetenzen. Die Empfehlung von berufsbezogenen Weiterbildungsthemen stellte daher eine naheliegende Erweiterung des Aufgabenportfolios des BIS dar.

Zwischen 2019 und 2021 wurde daher im Rahmen eines mehrteiligen Entwicklungsprojektes die Weiterbildungsinformation im BIS grundlegend mit dem Ziel überarbeitet, Informationen zu berufsbezogenen Weiterbildungsmöglichkeiten u. a. für AMS-Vermittlungsfachkräfte bzw. Berufs- und BildungsberaterInnen bereitzustellen. Neben dem Informationsbedarf der Zielgruppe sollten aktuelle Arbeitsmarktentwicklungen, die sich auf den Weiterbildungsbedarf auswirken oder sich in aktuellen Weiterbildungsangeboten bereits widerspiegeln, berücksichtigt werden.

1 Vgl. www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus--und-weiterbildung-#wien, www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/berufsinformationen#wien und BMA 2021, Seite 136 f.

2 www.ams.at/bis.

Der vorliegende Beitrag skizziert Kontext und Methodik des Entwicklungsprojektes und gibt einen Überblick über zentrale Herausforderungen, gefundene Lösungen und Lessons Learned.

2 Bedarf an berufsbezogener Weiterbildungsinformation

Personen, die sich in Österreich weiterbilden möchten, steht ein breites Spektrum an Angeboten zur Verfügung, das von betriebsinternen Einschulungen und Trainings, von Seminaren, Kursen und Lehrgängen diverser öffentlicher und privater Bildungsveranstalter bis hin zu geförderten Umschulungen und dem Nachholen von Bildungs- und Berufsabschlüssen reicht. Neben der Möglichkeit zum Erwerb formaler Bildungsabschlüsse an staatlich anerkannten Bildungseinrichtungen gibt es auch zahlreiche Weiterbildungsoptionen außerhalb des Schul-, Berufsbildungs- und Hochschulsystems (nicht-formale Bildung). Zudem besteht die Möglichkeit des informellen Lernens z. B. via Selbststudium.³

Laut dem Adult Education Survey (AES) 2016/2017 der Statistik Austria waren im Jahr vor der Erhebung 1,8 Millionen Menschen oder 37,5 Prozent aller 25- bis 64-jährigen Erwachsenen in Österreich auf der Suche nach Aus- und Weiterbildungsinformationen. Unterstützung bei der Orientierung in der breiten Angebotspalette und beim Herausfiltern arbeitsmarktrelevanter Weiterbildungen, die dazu beitragen ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, bietet auch das AMS. Etwas mehr als 313.000 (12,8 Prozent) aller Informationssuchenden nutzen laut AES- Informationsquellen bzw. Beratungsstellen des AMS zur kostenfreien Information. Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen waren dabei deutlich weniger aktiv (nur 19,6 Prozent Personen mit maximal Pflichtschulabschluss, 27,5 Prozent mit maximal Lehrabschluss), als Personen mit höherer Bildung (Personen mit AHS/BHS-Abschluss: 46,8 Prozent, Personen mit hochschulischer oder hochschulverwandter Ausbildung: 64,1 Prozent). Beinahe jede fünfte Person mit maximal Pflichtschul- oder Lehrabschluss scheitert jedoch bei ihrer Informationssuche.⁴

Vor dem Hintergrund des Lifelong Learning (LLL), mit dem die berufliche Weiterbildung und Umschulung von Erwachsenen verknüpft ist, gewinnen auch die lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung sowie die Bereitstellung von Informationen zu Weiterbildungsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt und entsprechenden Bildungsangeboten an Bedeutung. Laut einer 2018 durchgeführten Online-Befragung von Berufs- und BildungsberaterInnen erachten 96 Prozent der Befragten angesichts der zunehmenden Informationsvielfalt die Orientierung im Informationsdschungel als eine zentrale Herausforderung ihres Berufes. Die BeraterInnen sehen sich insbesondere auch durch die Notwendigkeit gefordert, ihr Wissen über passende Bildungsangebote für verschiedene Zielgruppen ständig auf dem Laufenden zu halten.⁵

³ Vgl. Statistik Austria 2018, Seite 11.

⁴ Vgl. ebenda, Seite 36 f. und Seite 95 ff.

⁵ Vgl. Taschwer et al. 2019, Seite 79.

3 Methodik

Zwischen 2019 und 2021 wurde die Weiterbildungsinformation im BIS in mehreren Entwicklungsprojekten grundlegend überarbeitet, um neben beschäftigten und arbeitssuchenden Personen insbesondere AMS-BeraterInnen bzw. Berufs- und BildungsberaterInnen eine Orientierungshilfe über berufs(-gruppen-)bezogene Weiterbildungserfordernisse und Weiterbildungsmöglichkeiten zu bieten.

Zu Beginn wurden dafür bereits vorhandene Aus- und Weiterbildungsinformationen pro BIS-Beruf untersucht und auf ihre Aktualität hin überprüft. Zudem wurden mittels Desktop-Recherche Weiterbildungsinformationen ausgewählter nationaler und internationaler Berufs- und Bildungsinformationsmedien analysiert und einschlägige Studien sowie Online-Informationen konsultiert.

Unter Berücksichtigung inhaltlicher und formaler Vorgaben (wie z. B. der Online-Tauglichkeit, der zahlenmäßigen Beschränkung der Weiterbildungshinweise oder der »Kompatibilität« mit bereits vorhandenen Inhaltskategorien) und dem Wunsch nach der Nutzung der bestehenden AMS-Kompetenzklassifikation wurde ein Konzept erarbeitet und in zwei Workshops mit AMS-VertreterInnen verfeinert. Im Resultat wurden vier Bereiche für BIS-Weiterbildungsinformationen definiert:

- Fachliche Weiterbildungen zur Vertiefung/ Aktualisierung beruflicher Kompetenzen.
- Fachliche Weiterbildungen zur Verbesserung beruflicher Aufstiegsperspektiven.
- Bereichsübergreifende berufsrelevante Weiterbildungen.
- Relevante Weiterbildungsveranstalter.

Diese vier Bereiche wurden auf Grund folgender Gesichtspunkte gewählt:

- **Fachliche Weiterbildungen zur Vertiefung/ Aktualisierung beruflicher Kompetenzen:** Die Idee zu dieser Kategorie entsprang einerseits der Arbeitsmarktkrise 2009, als Firmen mit veralteten Fertigkeiten ausschieden, andererseits dem Umstand, dass die Jobsuche ab einem bestimmten Alter immer schwieriger wird und viele Firmen über fehlende Qualifikationen der beim AMS vorgemerkten arbeitssuchenden Personen klagten. Die beruflichen Kompetenzen auf den neuesten Stand zu bringen erhöht die Arbeitsmarktchancen drastisch, da dadurch auch Lernbereitschaft dokumentiert wird.
- **Fachliche Weiterbildung Aufstiegsperspektiven:** Zielpersonen sind hier eher BerufsinhaberInnen als BerufsberaterInnen, mit dem Ziel, die Eigeninitiative zu unterstützen und berufliche Perspektiven aufzuzeigen.
- **Bereichsübergreifende Weiterbildung:** Kommunikation, Kreativität, lösungsorientiertes Denken und Zusammenarbeit mit verschiedenen Bereichen innerhalb und außerhalb des Unternehmens werden immer wichtiger, um komplexe Herausforderungen im Arbeitsleben bewältigen zu können. Sie wurden daher pro Beruf konkretisiert, so z. B. Themen wie KundInnenbetreuung, Qualitätskontrolle, Verkaufstechniken, Arbeitssicherheit, Fachsprachen, EDV und Datensicherung sowie Projekt- und Zeitmanagement.

- **Weiterbildungsveranstalter:** Die Auswahl setzte auf stabil agierende Veranstalter, da eine Aktualisierung der Daten nur mittelfristig stattfinden sollte. Da die Information auf Berufe zielt, sind die Innungen und Berufsvertretungen oftmals Organisationen, die berufsspezifisch gezielte Weiterbildung anbieten.

Entlang dieser Inhaltskategorien wurden weiterbildungsrelevante Kompetenzbereiche bei Bildungsanbietern, aus Datenbankabzügen von Kooperationspartnern (z.B. www.studienwahl.at) und aus AMS-Broschüren (»Zukunft Weiterbildung« – enthielt auch Ergebnisse einer Unternehmensbefragung zu Weiterbildungsvorhaben und Weiterbildungsthemen) ermittelt.

4 Herausforderungen

Da die Befähigung zur Ausübung eines Berufes über verschiedene Ausbildungswege, die mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus verbunden sind, erworben werden kann (z.B. Lehre, Ausbildung an BMS/ BHS), mussten für die Weiterbildungsinformation eines BIS-Berufes zum Teil unterschiedliche Qualifikationseinstiegsniveaus mitbedacht werden. Es sollten nur an das vorhandene Qualifikationsniveau direkt anschließbare Weiterbildungen berücksichtigt werden, um eine hohe Relevanz der Weiterbildungsempfehlungen zu gewährleisten.

Auch musste die breite Angebotslandschaft beruflicher Weiterbildungen, in der sich inhaltlich Gleiches oft mit unterschiedlichen Labels präsentiert und die Vielfalt der Anbieter kaum überschaubar ist, grob strukturiert und nach definierten Kriterien abstrahiert und geclustert werden. Um eine überschaubare Anzahl an weiterbildungsrelevanten Kompetenzbereichen für einen BIS-Beruf bereitstellen zu können, wurden die Inhalte gleichartiger Bildungsangebote etwas verallgemeinert und in entsprechende Kompetenzbegriffe »übersetzt«. Diese Form der Aufbereitung ermöglichte in Zusammenschau mit Stelleninseraten, gesetzlich vorgesehenen Weiterbildungen usw. eine Selektion besonders berufs- und arbeitsmarktrelevanter Kompetenzvermittlungsbereiche. Für den Beruf »GärtnerfacharbeiterIn« wurde z.B. CAD-Gartenplanung als mögliches Weiterbildungsfeld zur Aktualisierung beruflicher Kompetenzen aufgelistet.

Für den Verweis auf überfachlich relevante Kompetenzen wurde mit einer Auswahl an relativ gleichbleibenden Kompetenzbegriffen (z.B. Fremdsprachen, Zeitmanagement) gearbeitet.

Bei den Weiterbildungsveranstaltern standen die Seriosität der Anbieter, die Berufsbezogenheit und die Qualität der Weiterbildungsangebote im Vordergrund: Je »berufsbezogener« die Angebote eines Anbieters waren, desto früher wurde dieser gelistet.

Im Rahmen der »Weiterbildung zur Verbesserung der beruflichen Aufstiegsperspektive« sollten Möglichkeiten einer Höherqualifizierung aufgezeigt werden, die neue berufliche Perspektiven eröffnen. Bei Berufen, die über verschiedene Qualifikationsniveaus zugänglich sind, mussten für alle Qualifikationsniveaus des Berufes direkt anschließbare Weiterbildungsangebote gefunden werden. Bei Anlern- und Hilfsberufen wurden hier z.B. außerordentliche Lehrabschlussprüfungen angeführt, bei Lehrberufen häufig die Meisterprüfung, bei anderen

Berufen konnten dies etwa Kollegs oder FH-Angebote für Berufstätige sein. Zertifikaten kam in dieser Kategorie eine besondere Rolle zu, weil sie einerseits auf gesetzlich erforderliche Weiterbildungen hinweisen können, andererseits am Arbeitsmarkt gefragte Zertifikate darstellen und damit zu einer verbesserten Beschäftigungsfähigkeit beitragen können (z.B. SAP-Zertifikate für KalkulantInnen).

5 Lessons Learned

Es mussten einerseits Zugeständnisse bezüglich des Detailliertheitsgrades der angeführten Weiterbildungsinformationen gemacht werden (statt Auflistung z.B. konkreter Schweißverfahren wurden Überbegriffe wie »Schweißzertifikate« verwendet), andererseits musste in allen Kategorien eine zahlenmäßig Beschränkung der Auswahl vorgenommen werden, um die Information für NutzerInnen möglichst überschaubar zu halten. Ein mittlerer Abstraktionsgrad der Weiterbildungsthemen und übergeordnete Kompetenzbegriffe erwiesen sich als am besten geeignet, um ausreichend konkrete, also nicht zu detaillierte Weiterbildungsfelder aufzuzeigen.

Die Definition von Arbeitsregeln für die Auswahl der Weiterbildungsthemen und deren Reihung innerhalb der einzelnen Kategorien sowie für die Verwendung aussagekräftiger Überbegriffe für Gruppen von Bildungsangeboten erwies sich als überaus wichtig. So konnte bei den Weiterbildungen generell auf »Spezielle Aus- und Weiterbildungslehrgänge – Wirtschaftliche und kaufmännische Berufe« hingewiesen werden. Durch eine Verlinkung zu einer Liste konkreter Lehrgänge für diesen Bereich wird künftig eine berufsübergreifende Information über konkrete Weiterbildungslehrgänge an anderer Stelle im BIS bereitgestellt.

Die Bereitstellung von Weiterbildungsinformationen in leicht abstrahierter Form gewährleistet daher einen überschaubaren Aktualisierungsaufwand, der bei konkreteren Verweisen relativ hoch wäre.

6 Literatur

- Bliem, Wolfgang (2019): Schöne, neue (Arbeits-)Welt? Implikationen für die Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf. Internet: www.ibw.at/resource/download/2019/ibw-kurzbericht-schoene-neue-arbeits-welt.pdf.
- Bundesministerium für Arbeit (2021): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014–2021. Dokumentation. Internet: www.bma.gv.at/dam/jcr:b8ea790e-fbe8-4aac-8515-6ff0a5165fob/FINAL_Aktive%20AMP%20in%20%C3%96sterreich%202014%20-%202021_Dokumentation.pdf.
- Fuchs, Philipp / Fuchs, Stefan / Hamann, Silke (2017): Weiterbildungsberatung. Variationen in der Umsetzung eines neuen Dienstleistungsangebots der Bundesagentur für Arbeit. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung. 40. Jahrgang. Heft 3/2017. Seite 321–338. Internet: www.die-bonn.de/zfw/32017/offenheit.pdf

- Löffler, Roland / Mayerl, Martin (2020): Vocational Education and Training for the Future of Work: Austria. Cedefop ReferNet Thematic Perspectives Series. Internet: http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2020/vocational_education_training_future_work_Austria_Cedefop_ReferNet.pdf
- Steiner, Karin / Kerler, Monira (2017): AMS report 123/124: Trends und Bedarfe in der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12233.
- Statistik Austria (2018): Standard-Dokumentation. Metainformationen (Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität) zur Erhebung über Erwachsenenbildung (Adult Education Survey, AES). Internet: www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=119349.
- Taschwer, Mario / Steiner, Karin / Flotzinger, Michael (2019): AMS report 138/139: Bedarfe und Trends in der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche und junge Erwachsene. Zielgruppen- und Bedarfsanalyse mit Fokus auf außerschulische Jugendliche (NEETs). Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13089. 

Beate Großegger, Matthias Rohrer, Natali Gferer

Social Media als Einflussfaktor für die Berufswahlentscheidung

Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Kärnten

1 Einleitung

Der Wandel der Medienwelt nimmt in vielfältiger Art und Weise starken Einfluss auf das Kommunikations- und Informationsverhalten Jugendlicher und verändert somit auch die Anforderungen und Erwartungshaltungen an zielgruppenadäquate Kommunikations- und Informationsangebote im Bereich der (Aus-)Bildungs- und Berufsorientierung junger Menschen. Wie und in welcher Form hierbei insbesondere digitale Medien und Social Media beeinflussen, ist das Thema der – folgend kurz zusammengefassten – im Jahr 2021 und 2022 für das AMS Kärnten vom Institut für Jugendkulturforschung durchgeführten Zielgruppenstudie »Social Media als Einflussfaktor für die Berufswahlentscheidung«.¹

1.1 Studiendesign

Für das Forschungsvorhaben wurden zunächst auf Basis vorhandener Studien, Literatur und Analysen die wichtigsten Fragestellungen rund um die Themen »Neue Informations- und Kommunikationsgewohnheiten Jugendlicher« und »Aktuelle Gewohnheiten und Bedürfnisse Jugendlicher in Bezug auf (Aus-)Bildungs- und Berufsinformation« untersucht. Anschließend wurden die Ergebnisse dieses Desk Research mittels ExpertInneninterviews sowie mittels Fokusgruppen mit SchülerInnen aus Kärnten vertieft.

Für die insgesamt sieben ExpertInneninterviews wurden Personen herangezogen, die in Einrichtungen und Bereichen tätig sind, die mit jungen Zielgruppen in einschlägigen Themengebieten tätig sind oder die eine sonstige für den Untersuchungsgegenstand wichtige Expertise aufweisen: Schule, Jugendarbeit, Sozialpartner, Wirtschaft bzw. Ausbildungsbetriebe, nicht-institutionelle (Aus-)Bildungs- und Berufsinformation bzw. -beratung und Forschung.

¹ Die Studie steht als AMS report 162 in der Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13659 als Download zur Verfügung.

Um einen spezifischen Blick auf aktuell vorhandene Anforderungen und Wünsche hinsichtlich adäquater Formen der (Aus-)Bildungs- und Berufsinformation allgemein bzw. der Berufs- und Bildungsberatung via digitaler Medien und Social Media sowie unterschiedlicher Informations- und Kommunikationsgewohnheiten junger KärntnerInnen werfen zu können, wurden insgesamt vier Fokusgruppen mit für den Untersuchungsgegenstand wichtigen Zielgruppen – Kärntner Jugendliche, die sich in bzw. kurz vor einer wichtigen (aus-)bildungs- bzw. berufsbiographischen Übergangsphase befinden – durchgeführt: 13- bis 15-Jährige, die eine Neue Mittelschule (NMS) besuchen, 14- und 15-Jährige, die eine Polytechnische Schule besuchen, 16- bis 19-Jährige, die eine Berufsbildende Mittlere Schule (BMS) oder eine Fachschule besuchen bzw. eine Lehre machen und 16- bis 19-Jährige, die eine Allgemeinbildende oder eine Berufsbildende Höhere Schule (AHS, BHS) besuchen.

2 Key Outcomes

Zur Einordnung der folgenden Ausführungen nehmen wir eine zentrale Erkenntnis vorweg: Insgesamt zeigen sich bei den zentralen Untersuchungsthemen der vorliegenden Forschung keine relevanten regionalen Unterschiede für Kärnten. In allen für die vorliegende Forschung wichtigen Untersuchungsthemen zeigen die Kärntner Jugendlichen ähnliches Verhalten, ähnliche Bedürfnisse sowie ähnliche Anforderungen im Zusammenhang mit (Aus-)Bildungs- und Berufsorientierung wie ihre Altersgenossen und Altersgenossinnen aus anderen Bundesländern. So decken sich die Erkenntnisse aus dem Desk Research und den ExpertInneninterviews mit den Ergebnissen der Fokusgruppen:

Beim Informations- und Kommunikationsverhalten allgemein sowie im Zusammenhang mit der (Aus-)Bildungs- und Berufsorientierung, bei den Motiven und Barrieren sowie Zugängen zur (Aus-)Bildungs- und Berufsinformation allgemein, bei den Anforderungen und Wünschen an eine adäquate Form der (Aus-)Bildungs- und Berufsinformation und bei den Meinungen, Einstellungen sowie Zugängen zum Einfluss von Social Media auf die Berufswahlentscheidung weisen also die Kärntner Jugendlichen kein signifikant abweichendes Verhalten zu anderen jungen Menschen in Österreich auf.

2.1 Allgemeines zum Thema der (Aus-)Bildungs- und Berufsorientierung

Die meisten Jugendlichen wünschen sich einen Lebensweg in der Mitte der Gesellschaft, mit wenigen Überraschungen oder unerwarteten Wendungen, eingebettet in ein harmonisches soziales Umfeld und einen Job, der ein angenehmes und finanziell abgesichertes Leben ermöglicht. Geht es speziell um Ausbildung und Beruf, ist Sicherheit heute bei vielen das absolute Top-Thema. Insbesondere für Jugendliche aus den niedrigen und mittleren Bildungsschichten rückt die Absicherung des eigenen Lebensideals bei Entscheidungen im Zusammenhang mit Ausbildung und Beruf zunehmend in den Fokus. Neben dem Sicherheitsthema spielen aber natürlich auch noch andere Faktoren im Zusammenhang mit Ausbildung und Beruf eine

wichtige Rolle: Eine möglichst gute Vereinbarkeit von Freizeit und Beruf bzw. Familie, die Familiengründung, die der »richtige« Beruf unterstützen bzw. ermöglichen soll (als wichtiges biographisches Strukturelement), und die Sehnsucht nach einem harmonischen Ausbildungs- bzw. Berufsumfeld nehmen starken Einfluss auf Ausbildungs- und Berufswahlfragen.

Die richtigen (Aus-)Bildungs- und Berufswahlentscheidungen sind die Grundvoraussetzung für die Wunschbiographie bzw. für die Erfüllung der Wünsche und Erwartungen in Bezug auf den zukünftigen Job. Wenig verwunderlich also, dass (Aus-)Bildungs- und Berufsorientierung ein wichtiges Thema bei Jugendlichen ist – vom Teenageralter bis zum jungen Erwachsenenalter setzt sich so auch eine breite Mehrheit immer wieder mit (Aus-)Bildungs- und Berufswahlthemen und Berufswahlfragen auseinander und artikuliert einen hohen Bedarf an kompetenter Unterstützung und Beratung in (Aus-)Bildungs- und Berufswahlfragen. Besonders gefragt ist dabei Unterstützung und Beratung vor den berufs(-vor-)entscheidenden Bildungsübergängen, also im Übergang von der Pflichtschule hin zur weiterführenden (Aus-) Bildung sowie beim Übergang von der Schule oder der Lehre zum Studium oder zum Beruf.

Wie der Unterstützungs- und Beratungsbedarf konkret gelagert ist, ist dabei stark abhängig vom Alter bzw. von der jeweiligen (aus-)bildungs- bzw. berufsbiographischen Übergangsphase, vom Bildungshintergrund sowie von weiteren sozioökonomischen Faktoren, so etwa soziale Schichtung oder Migrationshintergrund, oder ob man es mit sehr speziellen Zielgruppen wie NEETs² zu tun hat. In diesem Zusammenhang zeigt sich deutlich, dass es notwendig ist, unterschiedliche Angebote der (Aus-)Bildungs- und Berufsorientierung für verschiedene junge Zielgruppen zu gestalten. Inhalte, Aufbereitung, Mechanismen und Sprache müssen auf die Anforderungen und Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe ausgerichtet werden, um von Jugendlichen als praktikabel für die eigene (Aus-)Bildungs- und Berufsorientierung empfunden zu werden.

Aktuelle Maßnahmen der (Aus-)Bildungs- und Berufswahlorientierung greifen vor allem bei jüngeren Jugendlichen, Jugendlichen mit niedriger bzw. mittlerer Bildung sowie bei Jugendlichen mit hohem Unterstützungsbedarf (z.B. NEETs) nur bedingt. Diese Jugendlichen zeigen sich vom Überangebot an möglichen (Aus-)Bildungswegen und Berufsmöglichkeiten und dem Überangebot im Bereich der (Aus-)Bildungs- und Berufsberatung besonders überfordert und sind zudem mit den meisten Orientierungsangeboten, die sie kennen, aktuell wenig zufrieden. Entweder gibt es für diese Zielgruppen also noch keine passende Angebote, oder vorhandene Angebot werden nicht zielgruppenadäquate kommuniziert, die Informationen kommen also nicht in der Zielgruppe an.

Jüngere Jugendliche, Jugendliche mit niedriger bzw. mittlerer Bildung bzw. Jugendliche mit hohem Unterstützungsbedarf wünschen sich daher auch besonders stark Angebote, die sie in ihrer Überforderung mit dem aktuellen Überangebot im Bereich der (Aus-)Bildungs- und

² NEET ist die Kurzform für »Not in Education, Employment or Training« und bezeichnet junge Menschen, die nicht ins Bildungs- oder Erwerbssystem integriert sind und auch nicht an einer arbeitsmarktpolitischen Trainings- und Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen.

Berufsberatung und mit der Vielzahl an möglichen (Aus-)Bildungswegen sowie Berufsmöglichkeiten abholen und sie stärker durch den (Aus-)Bildungs- und Berufsorientierungsprozess begleiten. Sie artikulieren ein besonders hohes Bedürfnis nach (Aus-)Bildungs- und Berufsorientierungsangeboten, die ihnen möglichst konkret sagen, wohin es für sie in der beruflichen Zukunft gehen soll. Dazu passend stehen bei ihnen Potenzialanalysen, Berufseignungstest etc. als geeignete Form der (Aus-)Bildungs- und Berufsorientierung hoch im Kurs.

Ältere und höhergebildete Jugendliche legen hingegen ein relativ hohes Vertrauen in ihr eigenes Informationsbeschaffungsvermögen an den Tag und kommen wesentlich besser mit der Suche nach den für sie passenden (Aus-)Bildungs- und Berufsorientierungsangeboten zurecht. Sie erwarten daher von den zahlreichen Anbietern und Anbieterinnen von (Aus-)Bildungs- und Berufsorientierung, dass deren Inhalte so aufbereitet sind, dass sie gerne rezipiert werden (= jugendgerechte und zielgruppenadäquate Gestaltung) und dass diese – egal ob es sich um analoge oder digitale Inhalte handelt – leicht auffindbar sind. Insgesamt präferieren ältere und höhergebildete Jugendliche digitale Inhalte, können aber vor allem auch Ausbildungs- und Berufsmessen etwas abgewinnen, um neue Ideen und Inspirationen in Bezug auf Ausbildungsmöglichkeiten und Berufsfelder zu gewinnen.

2.2 Digitale (Aus-)Bildungs- und Berufsinformation in jungen Zielgruppen

Wirft man einen Blick auf das Informationsverhalten im Bereich »(Aus-)Bildungs- und Berufsorientierung«, zeigt sich, dass die meisten Jugendlichen klassische Kommunikations- und Informationswege bevorzugen: gut auffindbare Informationen auf Homepages, Informations- und Beratungsangebote in Schulen bzw. in Zusammenarbeit mit Schulen, Ausbildungs- und Berufsmessen, Schnuppermöglichkeiten in Unternehmen etc.

Eine besonders wichtige Rolle kommt bei der (Aus-)Bildungs- und Berufsorientierung zudem dem sozialen Umfeld zu. Eltern, LehrerInnen und FreundInnen sind wichtige Informationsquellen und Beratungsinstanzen, wenn es um (Aus-)Bildungs- und Berufswahlfragen geht. Vor allem Eltern und LehrerInnen sind also eine weitere wichtige Zielgruppe für Kommunikations- und Informationsmaßnahmen im Themenbereich »(Aus-)Bildungs- und Berufsorientierung«. Als problematisch erweist sich hierbei, dass in den unteren Bildungsmilieus nahe Bezugspersonen oft selbst nicht über ausreichend Informationen verfügen, um ihre Kinder in der (Aus-)Bildungs- und Berufswahl wirklich fundiert unterstützen zu können. Jugendliche, die von elterlicher Seite nicht ausreichend Unterstützung erhalten, artikulieren übrigens im Bereich der schulischen Berufsorientierung besonderen Bedarf. LehrerInnen sowie insbesondere Eltern von Jugendlichen aus unteren Sozialschichten und bildungsarmen Familien sind also weitere wichtige Zielgruppen. Für die (Aus-)Bildungs- und Berufsberatung. Wichtig zu beachten ist dabei jedoch, dass LehrerInnen und Eltern kommunikativ sowohl ästhetisch als auch inhaltlich anders angesprochen werden müssen als die Jugendlichen selbst. Es empfiehlt sich daher mit unterschiedlichen Kommunikationsmaßnahmen und -mitteln zu arbeiten.

Blickt man nun speziell auf den Bereich der digitalen (Aus-)Bildungs- und Berufsinformation, so zeigt sich deutlich, dass Jugendliche Online-Quellen gerne nutzen, insbesondere für die Erstinformation zu (Aus-)Bildungs- und Berufswahlthemen. Digitale (Aus-)Bildungs- und Berufsorientierung macht jedoch persönliche Beratung vor Ort nicht obsolet, sondern muss, so legen es die Ergebnisse der vorliegenden Studie nahe, in einer komplementären Funktion, als möglicher Einstieg in das Thema »Berufswahl« und / oder als Ergänzung zu intensiver Individualberatung verstanden werden: Online-Berufsinformation ist für junge Menschen, die sich in der Berufsorientierungsphase befinden, zwar ein unverzichtbares Service, doch kann und soll sie Beratung vor Ort nicht ersetzen.

Geht es darum, wie diese Online-Information aufbereitet sein soll, zeigt sich, dass die Erwartungen, die Jugendliche an Online-Performance im Bereich der (Aus-)Bildungs- und Berufsberatung haben, hinsichtlich Medienästhetik und des Vermittlungsstils sehr stark von jugendkulturellen Standards geprägt sind: Bevorzugt werden bewegtbildbasierte narrative Strategien, und zwar in klarer Abgrenzung zum argumentativ-diskursiven Vermittlungsstil, der Erwachsenen (eher) geläufig ist.

Angesichts der Fülle der heute online verfügbaren Inhalte und Themen erleben jugendliche Internet-Nutzer und Internet-Nutzerinnen in zunehmendem Maße einen »Content Overflow« und erwarten sich von Informationsanbietern und Informationsanbieterinnen daher kompetente Selektionsleistungen, dies gilt auch und gerade für Angebote der (Aus-)Bildungs- und Berufsberatung. Gewünscht wird also ein Tool, das in jugendgerechter Form einen kompakten Überblick über die Vielzahl der persönlich in Frage kommenden (Aus-)Bildungs- und Berufsmöglichkeiten bietet, womit sich zeitaufwendiges, mühsames und zudem nicht immer effektives Selbst-Recherchieren erübrigt. Bedarf besteht insgesamt nicht so sehr an mehr online verfügbarer Information, sondern an einem Serviceangebot, bei dem sich alle relevanten Information gebündelt finden und schnell und einfach abrufbar sind.

2.3 Social Media in der (Aus-)Bildungs- und Berufsberatung

Diverse Social-Media-Angebote haben eine sehr hohe Relevanz in der Medien- und Kommunikationswelt Jugendlicher. Diese werden jedoch hauptsächlich kommunikations- und unterhaltungsorientiert genutzt. Seriöse Inhalte wie (Aus-)Bildungs- und Berufsorientierung spielen hingegen insgesamt kaum eine Rolle und haben es besonders schwer, von Jugendlichen in dieser Kommunikationsumgebung wahr- und angenommen zu werden. Zudem hält die Zielgruppe selbst Social Media als eher wenig geeignet für diese Art von Informationsanliegen.

Und so bieten sich Social Media zwar durchaus durch ihre hohe Popularität und somit großer Reichweite in jungen Zielgruppen als Kommunikationsraum für die (Aus-)Bildungs- und Berufsberatung an, die Konkurrenz mit als lebensweltlich relevanter erlebten Kommunikations- und Unterhaltungsangeboten bzw. die allgemein stärker freizeit- und lifestyleorientierte Nutzung dieser Medien führt aber dazu, dass sich die kommunikative Erreichbarkeit junger

Zielgruppen für die (Aus-)Bildungs- und Berufsberatung in Social Media durchaus schwierig gestaltet und sich nur mit einem sehr hohen Aufwand sowie nur mit besonders zielgruppenadäquat gestalteten Kommunikationsmaßnahmen und Kommunikationsmitteln realisieren lässt. Dies schließt Social-Media-Kommunikation in der (Aus-)Bildungs- und Berufsorientierung nicht grundsätzlich aus, dennoch muss der Einsatz bzw. das »Was?«, »Wie?« und »Mit welcher konkreten Zielsetzung?« gut überlegt sein.

Wichtig ist es also, Social Media für die »richtigen« Dinge einzusetzen. Auf Basis der vorliegenden Studienergebnisse lassen sich hier vor allem drei wesentliche Einsatzfelder festmachen: Social-Media-Anwendungen können dafür genutzt werden, mehr junge Menschen auf bestehende digitale und analoge (Aus-)Bildungs- und Berufsorientierungsangebote aufmerksam zu machen, Jugendliche über allgemeine Fragen und Themen rund um (Aus-)Bildung und Beruf zu informieren oder konkrete Wissenslücken Jugendlicher in Bezug auf (Aus-)Bildungs- und Berufsinformationen – zum Beispiel, indem via Social-Media-Kampagnen wenig bekannte Ausbildungsmöglichkeiten oder Lehrberufe vorgestellt werden – zu schließen.

Zudem bietet eine gut gemachte und zielgruppenadäquat gestaltete Social-Media-Kampagne die Möglichkeit, Jugendliche für (Aus-)Bildungs- und Berufsorientierungsangebote zu interessieren, die man mit aktuellen Kommunikationsmaßnahmen an den vorhandenen bewehrten Touchpoints oder mit der aktuellen Angebotspalette nicht zu erreichen vermag. Ungeeignet sind Social Media hingegen für ausführliche und tiefgehende Ausbildungs- und Berufsorientierung. Mit Ausnahme von YouTube, denn die Videoplattform ist nämlich nicht nur ein wichtiges Unterhaltungsmedium der jungen Generation, sondern stellt mittlerweile auch ein wichtiges Informationsmedium dar: Jugendliche suchen auf der Plattform nach Antworten auf verschiedene Fragen, lassen sich Dinge von YouTubern und YouTuberinnen noch einmal erklären, die sie in der Schule nicht verstanden haben, oder sehen sich Videos zu verschiedenen Themen an, die sie interessieren. Gut gemachte Videos können hier einen guten Einblick in Berufe und die dazugehörige Tätigkeiten – eine für Entscheidungen im Bereich der (Aus-)Bildungs- und Berufswahl sehr wichtige Information – bieten.

Im Zusammenhang mit den Social Media können zudem so genannte »InfluencerInnen« ein wichtiger Touchpoint zu jungen Zielgruppen sein. Denn über InfluencerInnen kann ein besonders lebensweltnaher direkter Draht hergestellt werden. Durch ihre Expertise in der Jugendkommunikation sowie in jugendkulturelevanten Themenbereichen und ihrer Kommunikation auf Augenhöhe mit ihren Followern schaffen sie es, Botschaften und Themen auf eine Art und Weise bei Jugendlichen zu positionieren, die »klassische« Kommunikationswege nicht bieten können: lebensweltnah sowie trend- und lifestylerelevant. Dadurch werden sie für jene, die mit Jugendlichen kommunizieren wollen, zu interessanten möglichen Testimonials bzw. ihre Channels zu einer spannenden Umgebung für Informationsmaßnahmen – auch für Themen rund um (Aus-)Bildung und Beruf.

2.4 Empfehlungen auf Basis der Studienergebnisse

Auf Basis dieser Ergebnisse der vorliegenden Studie zum Thema »Social Media als Einflussfaktor für die Berufswahlentscheidung« ergeben sich nun folgende vier zentralen Empfehlungen für das AMS Kärnten bzw. für dessen BerufsInfoZentren (BIZ):

- Digitale Angebote können analoge (Aus-)Bildungs- und Berufsberatung nicht ersetzen, können aber u.a. junge Zielgruppen erreichen, die aktuell aus unterschiedlichen Gründen noch nicht an den bestehenden Angeboten andocken. Analoge Angebot der (Aus-)Bildungs- und Berufsberatung sollen daher beibehalten, digitale Angebote ausgebaut werden.
- Viele Jugendlichen fühlen sich von den aktuellen (Aus-)Bildungs- und Berufsangeboten nicht angesprochen bzw. finden keine für sie adäquaten Angebote vor. Das AMS Kärnten sollte daher die eigenen Angebote sowie die Angebotskommunikation auf Zielgruppentauglichkeit überprüfen und gegebenenfalls beides anpassen.
- Viele Jugendliche zeigen ein hohes Bedürfnis nach mehr Orientierung im Bereich der (Aus-)Bildungs- und Berufsberatung, Abhilfe kann hier ein gutes Überblicksangebot zu den zahlreichen (Aus-)Bildungs- und Berufsorientierungsangeboten bzw. zu den zahlreichen Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten bieten. Mit einem zielgruppenadäquat gestalteten, digitalen Übersichtsformat kann das AMS Kärnten zur zentralen Anlaufstelle für den Erstkontakt bzw. für die Erstinformation zu (Aus-)Bildungs- und Berufsorientierungsthemen und -angeboten werden.
- Und »last but not least« soll auch Social Media eingesetzt werden, um (neue) junge Zielgruppen für (Aus-)Bildungs- und Berufsorientierung zu erreichen und zu begeistern. Zwar eignen sich Social Media mit Ausnahme von YouTube nicht für eine tieferegehende Information zu (Aus-)Bildungs- und Berufswahlthemen, als Kommunikationsraum für diese Themen außen vor gelassen werden sollten sie vom AMS Kärnten dennoch nicht. Setzt man Social Media für die »richtigen« Dinge ein, können neue junge Zielgruppen für (Aus-)Bildungs- und Berufswahlthemen angesprochen und mehr Jugendliche auf (Aus-)Bildungs- und Berufswahlangebote des AMS Kärnten aufmerksam gemacht werden.



Margit Voglhofer & Max Nemeth (Interview)

»Digital Skills sind in der Berufspraxis der Bildungs- und Berufsberatung unverzichtbar geworden«

Margit Voglhofer, Trainerin, Lebens- und Sozialberaterin und Supervisorin, sowie Max Nemeth, Online-Trainer und Bildungs- und Berufsberater, im Interview

Im Zuge der Corona-Krise begann das sozialwissenschaftliche Forschungs- und Beratungsinstitut ABIF¹ das gesamte Seminar- bzw. Fortbildungsprogramm von einem Präsenztraining (Face-to-Face-Training) auf ein Online-Präsenztraining umzustellen. In den Inhalten wurde und wird auch das notwendige Erfordernis umgesetzt, fortlaufend Fort- bzw. Weiterbildungen mit dem Fokus auf Digital Skills für Trainerinnen, Trainer und Beraterinnen und Berater, gerade auch im arbeitsmarktpolitisch getragenen Qualifizierungs- und Beratungsbereich, anzubieten.²

Vor diesem Hintergrund wurde das folgende Interview³ mit der Trainerin, Lebens- und Sozialberaterin und Supervisorin Margit Voglhofer⁴ sowie dem Online-Trainer und Bildungs- und Berufsberater Max Nemeth⁵ geführt.

Wenn ihr drei Skills von Beratern und Beraterinnen nennen müsstet, die am wichtigsten sind, welche wären das?

Margit Voglhofer: Fachwissen über Arbeitsmarkt, Bildungswege und Berufe, Beratungskompetenz und digitale Kompetenz, also Recherchen, Social Media, Online-Beratung.

Max Nemeth: IKT-Kompetenz, Coaching- und Beratungskompetenz, umfangreiches Know-how und Fachwissen zu Berufen und Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

1 www.abif.at.

2 Nähere Infos zu diesem Angebot für 2022/2023 unter www.abif.at/de/akademie.

3 Interview durchgeführt von Karin Steiner, Geschäftsführerin des sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitutes ABIF (www.abif.at) und Leiterin der dortigen ABIF-Akademie (www.abif.at/de/akademie).

4 www.coaching-voglhofer.at.

5 www.herr-max.at.

Digital Skills sind ja in den letzten beiden Pandemie Jahren so wichtig wie nie geworden, und zwar in allen Berufen. Es liegt nahe, dass dies auch für Bildungs- und Berufsberater und -beraterinnen zutrifft. Inwiefern?

Margit Voglhofer: IKT war immer schon wichtig für Bildungs- und Berufsberater und -beraterinnen, weil sie im Zuge der Beratung umfangreiche Recherchen für ihre Kunden und Kundinnen anstellen. Schon vor der Pandemie war Distance Counselling von wachsender Bedeutung, seit 2020 sind Digital Skills natürlich zum unverzichtbaren Bestandteil von Online-Beratung geworden.

Max Nemeth: Die Bedeutung von Digital Skills sind in Beratungssituationen in Ihrer Bedeutung noch einmal deutlich gestiegen. Es hat sich gezeigt, dass Beraterinnen und Berater auch über die Fähigkeit verfügen müssen, ihr Angebot an digitalen Methoden, Sites et cetera an das Digital-Skills-Niveau der Klientinnen und Klienten anzupassen. Somit müssen Beraterinnen und Berater also auch die ausgeprägte Fähigkeit aufweisen, die Kompetenzen ihrer Klientinnen und Klienten im digitalen Bereich erkennen und bewerten zu können.

Ebenso ist es essenziell geworden, in Online-Kursmaßnahmen und auch in Online-Einzelberatungen neben dem Training, der Guidance und Beratung auch die digitalen Kompetenzen der Klientinnen und Klienten zu verbessern und sie zu schulen.

Aber könnte das nicht auch zu einer Überforderung der Berater und Beraterinnen führen? Ich meine, beides auf einmal zu bieten, also Beratung einerseits und Schulung andererseits? Zumal ja Berater und Beraterinnen auch nicht immer zu hundert Prozent firm in Sachen Digital Skills sind ...

Margit Voglhofer: Es kann natürlich auch überfordernd sein. Das passiert dann, wenn ich entweder selber nicht wirklich über ausreichend Skills verfüge und wenn es im Rahmen der Beratung auch nicht ausreichend Zeit gibt, Kompetenzen der Klienten und Klientinnen zu schulen.

In den letzten Jahrzehnten haben sich ja alle Berufe verändert, und Digital Skills sind in den Berufsanforderungen zu anderen noch dazugekommen. Wie haben sich die Anforderungen genau verändert?

Margit Voglhofer: Berater, Beraterinnen, Trainerinnen und Trainer müssen ihre digitalen Kompetenzen nicht nur für Recherchen einsetzen, sondern müssen mittlerweile ebenso in der Lage sein, die für das Distance Counselling erforderlichen digitalen Tools situationsgerecht einsetzen zu können. Das erfordert nebenher auch technische Kompetenz, um die besten Lösungen für Training und Beratung anbieten zu können. Zusätzlich sollten sie für eine kompetente Begleitung im Jobfinding über gute Kenntnisse von Social-Media-Kanälen verfügen sowie den Umgang mit den gängigen Vernetzungsplattformen beherrschen.

Max Nemeth: Viele digitale Innovationen der letzten Zeit haben sich im Bereich der Kommunikation etabliert. Es ermöglicht ein vielfältiges, situationsangepasstes Kommunizieren mit den Klientinnen und Klienten auf unterschiedlichen Ebenen und digitalen Plattformen. Neben

der Live-Kommunikation auf mehreren Kanälen ist ein asynchroner Austausch von Information, Aufträgen, Feedbacks, Rechercheergebnissen möglich.

Die erlaubt eine gemeinsame Exploration der Bedürfnisse von Klientinnen und Klienten und hat die herkömmliche Beratungstätigkeit stark verändert.

Co-Careering und Digital Guidance haben Beraterinnen und Berater in eine mehr begleitende Rolle gebracht. In unserem neuen Lehrgang zur Bildungs- um Berufsberatung setzen wir genau hier einen Fokus.

Ein Blick auf die Beratungsszene hat uns in Weiterbildungen häufig gezeigt, dass die Skills von Beraterinnen und Beratern sehr heterogen sind. Das heißt, manche Beraterinnen und Berater werden den Digital-Skills-Anforderungen gerechter als andere. Welche Art von Digital Skills benötigen Bildungs- und Berufsberaterinnen und -berater?

Margit Voglhofer: Für die Unterstützung bei Bewerbungsaktivitäten benötigen Beratende ausgezeichnete Kenntnisse in Word, Outlook und vor allem sehr gute Kenntnisse von Jobplattformen, Vernetzungsplattformen, Social Media sowie Kenntnisse über neue Formen der Bewerbung, so zum Beispiel Videobewerbung. Für das Recherchieren sind sehr gute Internet-Kenntnisse und Suchstrategien notwendig. Für die Online-Beratung sollten Web-Conferencing-Tools, digitale Werkzeugen für die Beratung, die beispielsweise kollaboratives Arbeiten erlauben, beherrscht werden. Für Trainings sollten Präsentationstechniken, so zum Beispiel PPT, beherrscht werden.

Max Nemeth: Ich bin ein Fan des »Digicomp 2.2 AT«-Kompetenzmodells, das einerseits die aufbauenden Kompetenzen in digitalen Themenbereichen sichtbar macht und andererseits das jeweilige Wissen und die Kenntnisse in prozentualer Ausprägung zeigt. Es zeigt sich, dass das herkömmliche Verständnis »Wie gut kann ich mit ›Programm xy« umgehen, keineswegs eine Aussage über das Niveau der Digital Skills trifft. Leider schreiben wir in Lebensläufen nach wie vor das hinein und geben dies auch an unsere Klientinnen und Klienten so weiter. Es braucht hier ein allgemeines, umfassendes, zusammenhängendes, perspektivisches Wissen auf der Metaebene.

Wie sollte darauf in Aus- und Weiterbildungen reagiert werden? Was genau sollten diese an Digital Skills trainieren?

Margit Voglhofer: Aus- und Weiterbildungen für Bildungs- und Berufsberaterinnen und -berater müssen in gleicher Weise nicht nur Beratungstechniken unterrichten, sondern ebenso digitale Beratungstechniken. Die oben genannten digitalen Kompetenzen sollten in einem zeitgemäßen Lehrgang großen Raum einnehmen.

Max Nemeth: Die Aus- und Weiterbildung von Beraterinnen und Beratern, sollte, und zwar so, wie es auch in der modernen Beratung passiert, einen hohen Anteil an digitaler Kommunikation aufweisen und unter Verwendung von digitalen Tools stattfinden, um eben hier auch beide Anteile, also das Fachwissen und die digitalen Kompetenzen, zu schulen und zu trainieren.

Haben sich auch andere Skills von Beraterinnen und Beratern in den letzten Jahrzehnten verändert?

Margit Voglhofer: Beraterinnen und Berater müssen aufgrund der zunehmenden Vielfalt am Aus- und Weiterbildungsmarkt und der rasant voranschreitenden Entwicklung neuer Berufsbilder beziehungsweise aufgrund der ebenso rasanten Veränderung bekannter Berufsbilder eine vielfach größere Menge an Informationen bewältigen und kontrollieren. Ein gutes Wissensmanagement ist dabei Voraussetzung geworden. Ebenso wird immer öfter sozialarbeiterisches Wissen und Handeln erforderlich, weil die Lebenssituationen von Klientinnen und Klienten es erfordern. Gleichzeitig wird immer mehr Berichtswesen verlangt, was einen kompetenten Umgang mit Daten erfordert, also zum Beispiel hinsichtlich der Datensicherheit.

Max Nemeth: Da die Lebenssituationen der Klientinnen und Klienten vielfältiger und wesentlich komplexer geworden sind, müssen Beraterinnen und Berater viel teilnehmerbeziehungsweise teilnehmerinnenzentrierter denken und handeln, um den Bedürfnissen ihrer Zielgruppen gerecht zu werden. Empathiefähigkeit hat einen höheren Stellenwert bekommen, und oft ist auch eine soziale Intervention notwendig. Case Management ist ein mittlerweile selbstverständlicher Aspekt einer Berufsberatung.

Wie genau hat die Digitalisierung die Rolle von Beratenden und Beratungskundinnen und -kunden verändert?

Max Nemeth: Leider hat sich das Rollenbild bis heute noch zu wenig geändert. Zwar wissen Beraterinnen und Berater um die neuen Möglichkeiten und Chancen der Digitalisierung gut Bescheid, und auch Klientinnen und Klienten haben diesbezüglich ihre Fragen, Problemstellungen und Bedürfnisse, aber beides findet noch zu wenig Raum und hat keine unterstützende Struktur im Beratungsumfeld. Das Bildungsangebot, die Kursmaßnahmen und auch die Infrastruktur in den Instituten der Erwachsenenbildung, und zwar bis hinein in den schulischen Bildungsbereich, hinkt in Österreich noch einige Jahre hinterher.

Margit Voglhofer: Bei dieser Frage schließe ich mich Max Nemeth inhaltlich an. Bildungs- und Berufsberaterinnen und -beratern kommt immer öfter auch die Rolle von Unterrichtenden, die mangelnde digitale Kompetenz ihrer Kundinnen und Kunden ausgleichen, zu.

Können Sie einen Ausblick geben? Wohin geht die digitale Reise in der Bildungs- und Berufsberatung? Wohin geht die Reise generell?

Margit Voglhofer: Bildungs- und Berufsberaterinnen und -berater werden zunehmend zu einer tiefen Begleitung im unüberschaubaren Dschungel von Informationen. Informationsmanagement und Wissensmanagement sind damit schon ins Zentrum der Kompetenzen gerückt. Spezialisierung auf bestimmte Berufsbereiche wird die Generalisierung ablösen. Zusätzlich wird die Bildungs- und Berufsberatung der Zukunft auch Mobilitätsberatung einschließen, nicht nur innerstaatlich, sondern zumindest auch im europäischen Raum. Der Umgang mit Migrationsthemen erfordert zusätzliches Fachwissen und sozialarbeiterische Kompetenzen, hier sei das Stichwort »Case Management« erwähnt. Fachwissen zu neuen Lernformen im

Internet wird wichtiger. Berufe lösen sich zunehmend auf, Spezialisierungen nehmen zu, daher werden Beratende in Zukunft »Berufserfinderinnen« und »Berufserfinder« werden. Die Bedeutung der Career-Management-Skills nimmt zu, Beratende entwickeln diese gemeinsam mit ihren Klientinnen und Klienten.

Max Nemeth: Beratung wird mehr in die Richtung »Hilfe zur Selbsthilfe« gehen. Das Geben von Informationen wird zu einer gemeinsamen Recherche und bidirektionalem Austausch zwischen den Beratenden und den Klienten und Klientinnen auf Augenhöhe. Nationale Grenzen des Lernens werden aufgehoben. Es wird eine Globalisierung und Internationalität von Bildungsabschlüssen und Berufszertifikaten stattfinden. Beratende werden mit ihren Klientinnen und Klienten in einen gemeinsamen Lernprozess einsteigen und sich damit quasi einer permanenten On-the-Job-Weiterbildung unterziehen.

Abschließend noch eine Frage: Was könnt ihr Beraterinnen und Beratern der Zukunft empfehlen? Was ist zu tun, um vorne im Spitzenfeld der Beratung dabei zu sein?

Margit Voglhofer: Durch die ständigen Veränderungen am Arbeitsmarkt geht es darum, bei neuen Berufen und Ausbildungen up-to-date zu bleiben. Die letzten Jahre haben außerdem gezeigt, dass wir als Berater und Beraterinnen in der Lage sein sollten, Beratung in verschiedenen Formaten, also via E-Mail, Chat oder auch online, anbieten zu können. Das heißt, da sind insbesondere unsere Digital Skills gefragt, die müssen wir einfach ständig weiterentwickeln. Als Supervisorin bin ich allerdings auch der Meinung, dass nicht nur Arbeitsmarkt-Know-how und DigiSkills wichtig sind, sondern auch die Selbstreflexion im Team oder alleine, die auch supervisorisch begleitet wird. Wie auch immer, mein abschließendes Fazit lautet: »Digital Skills sind in der Berufspraxis der Bildungs- und Berufsberatung unverzichtbar geworden.« 

Judith Csarmann

35 Jahre BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: Von der Information in Selbstbedienung zu einer individuellen Laufbahnberatung

1 Der gesetzliche Rahmen der BIZ des AMS

Mit Errichtung und Betrieb der BerufsInfoZentren (BIZ) kommt das AMS seinem gesetzlichen Auftrag nach, durch individuelle Information, Orientierung und Beratung Jugendliche und Erwachsene zu befähigen, ihre Berufs- und Bildungsbiografie erfolgreich zu gestalten:

»Ziel des Arbeitsmarktservice ist, im Rahmen der Vollbeschäftigungspolitik der Bundesregierung zur Verhütung und Beseitigung von Arbeitslosigkeit unter Wahrung sozialer und ökonomischer Grundsätze im Sinne einer aktiven Arbeitsmarktpolitik auf ein möglichst vollständiges, wirtschaftlich sinnvolles und nachhaltiges Zusammenführen von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage hinzuwirken, und dadurch die Versorgung der Wirtschaft mit Arbeitskräften und die Beschäftigung aller Personen, die dem österreichischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, bestmöglich zu sichern.«¹

Zur Vorbereitung, Ermöglichung oder Erleichterung einer solchen Vermittlung oder Beschäftigungssicherung ist erstens die Bereitstellung von Informationen über den Arbeitsmarkt und die Berufswelt vorgesehen sowie zweitens Beratung bei der Wahl des Berufes.²

Aber schon lange bevor das Arbeitsamt im Jahr 1994 zum Service für arbeitssuchende Österreicher_innen wurde und das zitierte Gesetz den Rahmen für die (Weiter-)Entwicklung eines umfassenden Informations- und Beratungsangebots schuf, wurde in Linz das erste BerufsInfoZentrum (BIZ) des AMS gegründet, nämlich 1988. Zwischen 1994 und 2014 hat sich die Zahl der BIZ von 34 auf 68 verdoppelt. Seit Jahresbeginn 2023 gibt es österreichweit 73 BIZ des AMS und somit eine flächendeckende Versorgung der Bevölkerung mit anbieter_innen-neutralen Anlaufstellen für alle Fragen rund um Beruf, Bildung und Arbeitsmarkt: www.ams.at/biz, www.ams.at/biz-online.

Die BIZ des AMS (2020, Filmlänge 03:15)



¹ AMSG, § 29. (1).

² AMSG, § 32. (2).

2 Ein neues Zeitalter bricht an – auch in den BIZ des AMS

»Die Aufbereitung der Berufsinfos im Internet nimmt einen wachsenden Stellenwert ein.« Dieser Satz stammt aus dem AMS-Geschäftsbericht 2000. Tatsächlich warben die BIZ vor der Jahrtausendwende vor allem mit den vor Ort erhältlichen »Infomappen, Broschüren und Videofilmen« (auf VHS-Kassetten!), aber schon Jahre vorher wurden alle BIZ mit internetfähigen PC zur Selbstbedienung ausgestattet.

»Die Online-Berufsinformation des AMS ist so alt wie das BIZ: 1987 ging ALLEX, das ›Automationsunterstützte Lehrberufs-Lexikon«, online. Da es damals noch kein Internet gab, ist das ALLEX in der internen EDV des AMS sowie auf den (damaligen) SAMSOMATen gelaufen. Das war sicher eine technische Pionier-Leistung der AMV-Abteilung im Sozialministerium, aber insofern eine Sackgasse, weil sich bald darauf das Internet angekündigt hat. So haben wir uns entschlossen, diese damals neue Technologie zu nutzen und das AMS-Berufslexikon programmieren zu lassen, und zwar gleich mit einem Online-Redaktionssystem, damit wir selber aktualisieren konnten. Mit ›McJob Online« und ›Your Choice« sind 1997 respektive 2004 auch die Vorläufer des AMS-Ausbildungskompasses und der AMS-Weiterbildungsdatenbank entstanden.«

EWALD ROSENTHAL, MITARBEITER DER ABT. ARBEITSMARKTFORSCHUNG UND BERUFSINFORMATION, IN RUHESTAND

Seither ist das AMS Österreichs Hauptproduzent und -anbieter von Arbeitsmarkt-, Berufs- und Bildungsinformationen im Internet. Die verschiedenen Angebote werden auf www.ams.at/berufsinformation sowie www.ams.at/karrierekompass publiziert.

Zielgruppe sind Personen jeden Alters und jeder Lebenslage: Das AMS unterstützt bei der Orientierung nach der Pflichtschulzeit, nach Abbruch einer Lehr- oder Schulausbildung, beim beruflichen Erst- oder Wiedereinstieg (z. B. nach Arbeitslosigkeit, Karenz) oder bei einem angestrebten Berufswechsel.

In der ersten Phase des Berufswahlprozesses gilt es, die eigenen Interessen, Stärken und Ansprüche an eine berufliche Tätigkeit zu reflektieren – Personen ab 14 Jahren steht dafür der AMS-Berufskompass zur Verfügung: www.ams.at/berufskompass. Für 12- bis 14-Jährige gibt es in den BIZ einen eigenen altersadäquaten BerufsOrientierungstest (BIZ-BOT) auf BIZ-Tablets. Personen mit eingeschränkten Lese- und / oder Deutschkompetenzen werden auch nicht-textbasierte Hilfsmittel wie beispielsweise Karten- oder Brettspiele angeboten.

Sind berufliche Möglichkeiten gefunden, sollte im zweiten Schritt eine möglichst intensive Auseinandersetzung mit deren Anforderungen und Tätigkeiten, Beschäftigungsperspektiven und Karrierechancen, Verdienstmöglichkeiten etc. stattfinden, um die Passung zu den eigenen Werten und Zielen zu prüfen. Auf www.ams.at/berufslexikon bietet das AMS dafür ausführ-

liche Beschreibungen zu über 1.800 Berufen, ergänzt von rund 400 Videos auf www.ams.at/karrierevideos.

Oft führen mehrere Wege zum Wunschberuf. Auf www.ams.at/ausbildungskompass kann nach Ausbildungen, Schulen, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen, Akademien und Universitäten in Österreich gesucht und gefiltert werden. Auf www.ams.at/weiterbildungsdatenbank gibt es über 30.000 aktuelle Weiterbildungskurse bei über 3.000 Erwachsenenbildungseinrichtungen. Wenn eine Vormerkung beim AMS besteht, kann online eine Anmeldung für maximal zwei förderbare AMS-Kurse erfolgen.

Das umfangreiche Printmaterial wurde im Laufe der Jahre oftmals überarbeitet, da gekürzt und dort ausdifferenziert, ist aber für viele Zielgruppen nach wie vor bevorzugtes Infomedium und kann damals wie heute vor Ort genutzt oder gratis mit nach Hause genommen werden. Eine Übersicht sowie Bestellmöglichkeit für Folder und Broschüren gibt es auf www.berufs-infos.at.

Das skizzierte Angebot zur (Online-)Selbstinformation erfüllt jedoch nur einen Teil der Ansprüche der Kund_innen. Vielen Jugendlichen und Erwachsenen fällt es schwer, aus der Vielzahl an Möglichkeiten jene zu wählen, welche den eigenen Vorstellungen eines gelungenen (Berufs-) Lebens entsprechen. Die wichtigste Dienstleistung der BIZ des AMS ist daher das Beratungsgespräch, welches persönlich, telefonisch und online möglich ist, selbstverständlich kostenlos, auf Wunsch anonym und bei Bedarf wiederholt vereinbart werden kann. Der Weg zur BIZ-Beratung führt für Jugendliche oft über einen ersten Kontakt im Rahmen eines Schulklassenworkshops.

3 Angebote für Schulklassen

Das AMS ist seit vielen Jahren Kooperationspartner des Unterrichtsministeriums und unterstützt Lehrkräfte bei der schulischen Berufsorientierung u.a. durch das Angebot von schultyp- und schulstufenspezifischen Workshops. BIZ-Workshops bieten Schüler_innen neben außerschulischen Lernerfahrungen vor allem einen ersten neutralen Kontakt mit dem AMS und somit Abbau von Hemmschwellen für folgende Kontaktaufnahmen, beispielsweise bei der Suche nach einer Lehrstelle.

Lange Zeit fanden die Workshops ausschließlich in den BIZ des AMS statt. Dem Wunsch nach Durchführung der Workshops in der Schule – vor allem in ländlichen Regionen mit schlechter öffentlicher Verkehrsinfrastruktur – wird seit dem Schuljahr 2015/16 nachgekommen, mittlerweile bilden diese rund ein Viertel im bundesweiten Durchschnitt. Nicht zuletzt wegen der Covid-Pandemie werden seit 2020 auch online-Workshops angeboten, Präsenz-Formate werden jedoch klar bevorzugt: Wurde im Jahr 2021 notgedrungen ein gutes Drittel aller Schulklassen-Workshops online abgehalten, so betrug dieser Anteil im Jahr 2022 nur mehr vier Prozent.

Seit dem Schuljahr 2017/18 wird das Angebot auf www.ams.at/biz-buchung veröffentlicht. Lehrkräfte können nach Schulart, Schulstufe und Format (im BIZ, in der Schule, online) filtern und das gewählte Thema gleich online buchen.

Ein BIZ-Workshop bringt Ihre Schüler_innen #weiter! (2022, Filmlänge 01:50)



»Wenn wir uns mit den Stärken unserer Schüler_innen beschäftigen und sie bei der Vorbereitung auf ihre berufliche Zukunft unterstützen wollen, dann sind wir bei den Expert_innen im BIZ richtig. Wenn die BIZ-Berater_innen ihr Know-how einbringen und vom Arbeitsmarkt erzählen – da wird einfach anders zugehört. Für mich wichtig ist auch die Vielfalt des Angebots, die sehr große Flexibilität der BIZ-Berater_innen und dass hier wirklich der Fokus auf die Schüler_innen gelegt wird. Der Output dieser Workshops ist ein sehr konkreter, das heißt, die Schüler_innen nehmen Informationen mit, wo kann ich weitersuchen, wo kann ich recherchieren, wir Lehrkräfte bekommen auch Unterlagen, Broschüren. Es gibt auch die Möglichkeit der Beratungstermine im BIZ, welche die Schüler_innen sehr gerne in Anspruch nehmen, wenn durch den Workshop ein erster Schritt gemacht wurde. Das sehe ich auch als eine Aufgabe der Schule, Schnittstelle zu sein, um anschließende individuelle Beratung zu ermöglichen.«

DIR.^{IN} MAG.^A URSULA SCHRIEFL, BG UND BRG JUDENBURG

Neben Schulklassen werden in den BIZ auch noch andere Gruppen von Personen betreut, beispielsweise Wiedereinsteiger_innen oder Teilnehmer_innen an einer AMS-Maßnahme. Ein beliebtes Angebot vor allem im städtischen Raum sind Vorträge und Workshops für die interessierte Öffentlichkeit rund um aktuelle Themen im Bereich Beruf, Bildung und Arbeitsmarkt, welches ebenfalls auf www.ams.at/biz-buchung publiziert wird.

4 BIZ-Berufs- und Bildungsberatung

BIZ-Berater_innen bieten nicht nur die bereits erwähnte Anleitung bei der Selbstinformation inklusive fachlicher Auskunft (persönlich, telefonisch, per E-Mail) und Betreuung von Gruppen an, sondern auch – und vor allem – intensive individuelle Berufs- und Bildungsberatung.

Bis zum Ausbruch der Covid-Pandemie fanden BIZ-Beratungen ausschließlich persönlich und in einem BIZ statt, seit Mitte 2020 wird auch telefonisch und online beraten. Durch die Ausweitung der Channels wurden im Jahr 2022 mit 28.107 mehr Beratungsgespräche durchgeführt, als jemals zuvor (2019: 23.784 BIZ-Beratungen). Neben der jährlichen quantitativen Zunahme ist auch eine Veränderung der demographischen Struktur der Beratungskund_innen zu erkennen.

Seit 2017 steigt die Zahl erwachsener Beratungskund_innen stärker als jene jugendlicher, wodurch der Anteil unter 25-Jähriger an allen BIZ-Beratungen kontinuierlich sinkt.³ Dennoch bilden 15- bis unter 20-Jährige nach wie vor die größte Gruppe, gefolgt von 20- bis unter

³ In den beiden Pandemie Jahren 2020 und 2021 hatte der unterdurchschnittliche Anteil Jugendlicher besondere zusätzliche Gründe: aufgrund gelockterter Regelungen für's »Sitzenbleiben« gab es z.B. weniger Schulabbrecher_innen; aufgrund weniger Schulklassenworkshops konnte der Weg ins BIZ nicht wie üblich geebnet werden (siehe oben); Jugendliche konnten mit dem Angebot telefonischer Beratungen nicht im selben Ausmaß gewonnen werden wie Erwachsene, da diese prinzipiell andere Kommunikationskanäle bevorzugen; etc.

25-Jährigen sowie den 25- bis unter 30-Jährigen. In Summe sind rund zwei Drittel aller BIZ-Beratungskund_innen jünger als 30 Jahre.⁴

Knapp sechs von zehn aller BIZ-Beratungskund_innen sind weiblich, bei den 35- bis unter 50-Jährigen sind es sogar fast zwei Drittel. Lediglich bei den unter 15-Jährigen liegt der Frauenanteil unter 50 Prozent. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass in dieser Altersgruppe besonders häufig im Kontext der Lehrstellensuche beraten wird und Burschen die Mehrheit der Lehrstellensuchenden bilden (2022: 59 Prozent).

Eine Analyse der BIZ-Beratungskund_innen nach höchster abgeschlossener Ausbildung bzw. Arbeitsmarktsituation ist nur für über 25-Jährige sinnvoll: Jugendliche befinden sich in der Regel noch in ihrer Erstausbildung und haben daher als höchste abgeschlossene Ausbildung oft nur die Pflichtschule. Verglichen mit dem Jahresdurchschnittsbestand beim AMS arbeitslos vorgemerkt über 25-Jähriger verfügen BIZ-Beratungskund_innen häufiger über maximal Pflichtschulabschluss (2022: 56 Prozent). Ein Viertel war zum Zeitpunkt der Beratung in unselbstständiger Beschäftigung, rund sechs von zehn sind arbeitslos.

Tabelle: Das BIZ-Jahr 2022

BIZ-Beratungen insgesamt	28.107
... davon Jugendliche	55 %
... davon Erwachsene	45 %
... davon persönlich in BIZ	85 %
... davon telefonisch / online	15 %
Schulklassen (Anzahl Workshops)	4.271
... davon in BIZ	70 %
... davon in der Schule	26 %
... davon online	4 %

5 Qualitätssicherung und Auszeichnung der BIZ-Beratung

Die BIZ-Dienstleistungen genügen hohen Qualitätsstandards, wie das im Jahr 2014 erstmals verliehene IBOBB-Zertifikat bestätigt. IBOBB steht für »Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf« und ist ein Verfahren zur Überprüfung der Qualität von Berufs- und Bildungsberatungsangeboten in Österreich. Analysiert werden Aspekte wie Anbieterneutralität, Kompetenz des Personals, Aktualität der Informationen, Design und Organisation der erbrachten Beratungsdienstleistungen sowie interne Qualitätssicherungsmechanismen.

⁴ BIZ-Bericht 2022.

2017 und 2021 wurden die BIZ des AMS höchst erfolgreich re-zertifiziert. 2017 wurde auch der Prozess »Berufs- und Bildungsberatung durchführen« der BIZ des AMS als bester Prozess Österreichs mit dem »GPard ProcessAward« ausgezeichnet.

»Die BIZ-Beratung ist eine der wichtigsten Dienstleistungen des AMS, denn sie wirkt präventiv: Entscheidungen trifft man besser informiert und reflektiert, und unsere BIZ-Berater_innen haben das Know-how zum Themenkomplex ›Beruf-Bildung-Arbeitsmarkt‹ ebenso wie beraterisches Können. Sie befähigen Jugendliche wie Erwachsene, ihre Berufskarriere eigenverantwortlich zu gestalten. Externe Assessor_innen haben der BIZ-Beratung in den vergangenen Jahren immer wieder ein lobendes Zeugnis ausgestellt und auch die Kund_innen selbst: Die Gesamtzufriedenheit der BIZ-Beratungskund_innen⁵ stieg kontinuierlich auf zuletzt 98 Prozent im Jahr 2022. Ich freue mich über diese tollen Bewertungen und gratuliere den BIZ-Berater_innen sehr herzlich!«

DR. HERBERT BUCHINGER, VORSTAND DES AMS

6 Ausblick

Eine laufende Aktualisierung des Print- und Online-Angebots zu den Themen rund um Beruf, Bildung und Arbeitsmarkt ist ebenso unerlässlich wie dessen weitere Ausdifferenzierung nach Zielgruppen sowie Adaptierung an neue Nutzungsgewohnheiten. Die der Öffentlichkeit frei zugänglichen Websites, Tools, Datenbanken, Videos und Broschüren bilden nicht zuletzt auch das Werkzeug der BIZ-Berater_innen in der Berufs- und Bildungsberatung und sind die Grundlage für die Methodenvielfalt bei der Gestaltung von Schulklassenworkshops. Ebenso wichtig wie die Entwicklung, Bereitstellung und Verbesserung der Materialien ist daher auch die laufende Aus- und Weiterbildung BIZ-Berater_innen, welche einen hohen Stellenwert im AMS hat.

7 Literatur

AMS-Geschäftsberichte der Jahre 1997 bis 2020, verfügbar auf www.ams.at/organisation/geschaeftsberichte/geschaeftsberichte-oesterreich-archiv [Zugriff am 4.5.2022].

Bundesgesetz über das Arbeitsmarktservice (Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG): StF: BGBl. Nr. 313/1994 (NR: GP XVIII RV 1468 AB 1555 S. 161. BR: AB 4776 S. 583.): www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008905 [Zugriff am 20.4.2022].



⁵ Top-2-box-Werte auf einer sechstelligigen Skala, Antworten auf die Frage »Wenn Sie jetzt an das Beratungsgespräch mit ihrer_ihrem BIZ-Berater_in denken: Wie zufrieden waren Sie insgesamt?«.

Agnes Dürr, Andrea Egger, Claudia Liebeswar

Zur Wirksamkeit von Bildungs- und Berufsberatung durch die BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS Wien

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Wien

1 Einleitung

Im Auftrag des AMS Wien eruierte das sozialwissenschaftliche Forschungs- und Beratungsinstitut abif¹ von 2020 bis 2022 die Effekte einer einmaligen oder mehrmaligen Beratungsintervention seitens der BerufsInfoZentren (BIZ)² des AMS Wien im Zusammenspiel mit anderen Einflussfaktoren oder »positiven Verstärkern« auf die Bildungs- und Berufswahl.³ Ein Fokus lag dabei auf den Auswirkungen auf die Dimensionen des beruflichen Orientierungsprozesses, namentlich »Problembewusstsein und Einsatzbereitschaft«, »Berufliche Selbsteinschätzung«, »Beruflicher Informationsstand«, »Entscheidungsverhalten« und »Realisierungsaktivitäten«. Mittels einer Literaturanalyse, einer retrospektiven Online- und telefonischen KundInnenbefragung von Jugendlichen sowie Erwachsenen (njugendlich = 104, nerwachsen = 270), einer longitudinalen Prä-/Post-KundInnenbefragung von Jugendlichen (nprä = 122, npost = 52) und einer die longitudinale Erhebung ergänzenden BeraterInnenbefragung (n = 109) wurde konkret den folgenden Forschungsfragen nachgegangen:

2 Forschungsfrage: Welche Effekte werden mit der Beratung durch die Wiener BIZ erzielt?

Sowohl Jugendliche (76,1 Prozent) als auch Erwachsene (73,3 Prozent) beschreiben die BIZ-Beratung als eher oder sehr nützlich. Jede zweite Erwartung, die die Erwachsenen an die Beratung hatten – hierbei handelte es sich am häufigsten um Unterstützung bei der Berufsentscheidung sowie den Erhalt von Berufsinformation –, wurde zur Gänze erfüllt; in ähnlicher Weise

1 www.abif.at.

2 www.ams.at/biz.

3 Download der Langfassung dieser Studie in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13762.

geben vier von zehn der Jugendlichen an, in der Beratung vollständig bekommen zu haben, was sie sich erhofft hatten.

Inbesondere finden die BeratungskundInnen, dass die BIZ-Beratung dazu beitrug, dass sie nunmehr ihre beruflichen Möglichkeiten kennen, ihre Stärken besser einschätzen können, wissen, wo sie verlässliche Berufsinformation erhalten, und sich selbst mehr zutrauen. Ferner brachte die BIZ-Beratung die Befragten auf neue berufliche bzw. ausbildungsbezogene Ideen und half, ihre Jobsuch- und Bewerbungsstrategien zu verbessern. Gerade auf Jugendliche hatte die BIZ-Beratung zudem, ihren eigenen Angaben nach, einen motivierenden Effekt: Als häufigstes Beratungsergebnis – gleichauf mit dem Erhalt von Informationen über Berufe und Ausbildungen – beschreiben sie, im Anschluss Bewerbungen geschrieben zu haben.

Dies schlägt sich auch darin nieder, dass die prä-/post-befragten Jugendlichen (teils deutliche) Fortschritte hinsichtlich der Dimensionen des beruflichen Orientierungsprozesses bemerken. Alle Befragten haben sich in mindestens einer dieser Dimensionen verbessert. Die jugendlichen BeratungskundInnen führen die dargestellten Veränderungen, die sich zwischen Prä- und Postbefragung hinsichtlich des beruflichen Orientierungsprozesses ergaben, (auch) auf die BIZ-Beratung zurück: Mehr als die Hälfte der Heranwachsenden findet, dass der Beratungstermin einen (eher) großen Einfluss auf diesen Prozess hatte.

3 Forschungsfrage: Wo liegen die Stärken und Schwächen der BIZ-Beratungen?

Jene Personen, die die Beratung als eher nicht nützlich oder als gar nicht nützlich empfanden, waren häufig mit der Erwartung der Vermittlung einer Lehrstelle oder eines Jobs in diese gekommen. Zuweilen erklären sie den (subjektiv) eingeschränkten Nutzen, den sie aus dem Angebot ziehen konnten, mit der aktuellen Situation am Arbeitsmarkt, dem Fehlen von Ausbildungsplätzen und der Covid-19-Pandemie, welche mit zusätzlichen Problemen bei der Lehrstellen- und Jobsuche verbunden war. Andere der befragten KundInnen aber meinen, dass sie in der BIZ-Beratung nicht die Information bekamen, die sie sich erhofft hatten, dass sie zu wenig Zeit mit dem/der BeraterIn hatten und sie sich von diesem/ dieser nicht verstanden gefühlt hätten.

Die Antworten auf die offenen Fragen weisen darauf hin, dass die BIZ-Beratung insbesondere Jugendlichen hilfreich ist, die bereits hinlänglich fortgeschritten hinsichtlich der Dimensionen »Berufliche Selbsteinschätzung« und »Beruflicher Informationsstand« sind und nunmehr unmittelbar vor dem Treffen einer Bildungs- bzw. Berufsentscheidung stehen. So konnte manch eine der befragten Personen, jeweils eigenen Angaben nach, nicht von der Beratung profitieren, da sie ohnehin bereits wussten, was sie machen möchten. Andere Heranwachsende wiederum fühlten sich von den sich ihnen bietenden Möglichkeiten am Arbeitsmarkt überfordert, da sie sich noch nicht dazu in der Lage wähten, die eigenen beruflichen Interessen, Stärken und Schwächen mit den Anforderungen in verschiedenen Berufen abzugleichen.

In der Post-Befragung der Jugendlichen, welche mit mehreren Wochen Abstand zum Beratungstermin stattfand, zeigen sich dementsprechend besonders große (subjektive) Fort-

schritte hinsichtlich der Items, über welche das Entscheidungsverhalten sowie die Realisierungsaktivitäten operationalisiert wurden. Insbesondere fühlen sich die Heranwachsenden häufiger in der Lage, die »anstehende Berufswahl erfolgreich zu bewältigen«, und beschreiben ihre Entscheidung für eine Ausbildung bzw. einen Beruf deutlich öfter als stabil und abgeschlossen.

4 Forschungsfrage: Inwieweit können Entscheidungstreiber (z. B. Eltern, FreundInnen, Medien) als positive »Verstärker« in der Berufsorientierung Jugendlicher genutzt werden?

Eltern bzw. Erziehungsberechtigte, Medien, Peers sowie Ausbildungsstätten können eine motivierende, informierende und/oder begleitende Funktion sowie auch eine Vorbildwirkung haben, wie auch die Heranwachsenden selbst bestätigen. Dies bietet unterschiedliche Ansatzpunkte zur Unterstützung der Berufsorientierung Jugendlicher.

Optionen der Elternarbeit reichen hierbei von (niederschweligen und idealerweise mehrsprachigen) Informationsmaterialien über Elterntage in den BIZ bis hin zu aufsuchender Elternarbeit bzw. Elterntreffs an Orten wie Vereinslokalen. Ebenso wie die Jugendlichen selbst können Eltern bzw. Erziehungsberechtigte verstärkt durch (Soziale) Medien und digitale Anwendungen erreicht werden, wie auch die Schweizer App »Parentu« beweist, welche u. a. Tipps zur Berufswahl zur Verfügung stellt. Zentral ist in jedem Fall ein wertschätzender und anerkennender Umgang mit den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten, damit diese sich trotz etwaiger Vorbehalte auf die Unterstützung durch professionelle BeraterInnen einlassen.

(Soziale) Medien sind ein effektiver Weg, um Jugendliche auf die BIZ-Angebote aufmerksam zu machen, Informationen rund um den Bildungs- und Berufswahlprozess zu verbreiten und Berufsberatung näher an den Alltag der Jugendlichen heranzuführen, damit diese als selbstverständlich und positiv wahrgenommen wird. Dies kann etwa über klassische Websites, z. B. den »Berufe-Entdecker« (Deutschland), über soziale Medien im engeren Sinn, z. B. den Instagram-Account #Jobs4You (Oberösterreich), über Handy-Applikationen, z. B. die »Berufsweg-App« (Deutschland), oder über Messengerdienste, z. B. den »WhatsMeBot« (Deutschland), ferner auch über Serious Games und Lernspiele, z. B. Like2be (Schweiz), erfolgen.

Peers zeichnen sich durch eine hohe Authentizität aus und eignen sich in besonderem Maße als Vorbilder. Peer Education, die derzeit etwa durch »Sindbad« in sieben österreichischen Bundesländern realisiert wird, kann hierbei von Information über Beratung bis hin zu längerfristigen Mentorings reichen, in sämtlichen Phasen des beruflichen Orientierungsprozesses greifen und unterschiedliche Formate (online, telefonisch oder persönlich, Einzel- oder Gruppensetting) annehmen. So etwa möchte »girlsatec« (Deutschland) durch Präsentationen auf Messen und Tagen der Offenen Tür erstes Interesse an Berufen im gewerblich-technischen Bereich wecken, während die partizipativen Peer-Workshops im Rahmen der »Wiener Wochen für Beruf und Weiterbildung 2020«, welche auch online zugänglich waren, auf das Üben von Bewerbungssituationen und das Gestalten von Bewerbungsunterlagen abzielten. Die MentorIn-

nen von »Freunde schaffen Erfolg« wiederum begleiten ihre jugendlichen Mentees engmaschig sogar über den Antritt eines Praktikums oder einer Ausbildungsstelle hinaus.

Realerfahrungen im Zuge von Schule, Praktika oder Arbeiterprobungen dienen als wertvolle Informationsquelle und als Realitätscheck. Insofern könnte überlegt werden, ob und welche Rolle die BIZ innerhalb der Wiener Berufsorientierungs-Landschaft bei der Schaffung von Praxismöglichkeiten übernehmen wollen. Praktische Erfahrungen müssen nicht zwingend an Betriebe gebunden sein, sondern können ebenso direkt an den berufsbildenden Schulen ermöglicht werden, wofür auch Ferienzeiten genutzt werden könnten. Eine intensive Reflexion und Nachbereitung sind jedoch unbedingt erforderlich.

5 Forschungsfrage: Wie können durch Weiterentwicklung der BIZ-Vorgehensweisen noch bessere Effekte hinsichtlich der Berufsorientierung Jugendlicher erreicht werden?

Hierauf aufbauend kann die Rolle der BerufsInfoZentren in der Initiation entsprechender Projekte sowie auch in der Vorbereitung der »positiven Verstärker«, insbesondere der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten, Peers und Lehrkräften, auf ihre Rolle als UnterstützerInnen liegen. Letzteres umfasst beispielsweise die Aktualisierung des zum Teil veralteten Wissens von Eltern bzw. Erziehungsberechtigten betreffend den Bildungs- und Arbeitsmarkt sowie ihre Stärkung, da sie sich als primäre Ansprechpersonen bei Berufswahlentscheidungen häufig überfordert fühlen. Auch künftige PeerberaterInnen profitieren von einem Training zur Förderung der theoretischen und methodischen Kenntnisse ebenso wie der kommunikativen und Beratungskompetenz.

Zudem können die dargestellten Einflussfaktoren auch indirekt genutzt werden. So dienen Computerspiele oder auch TV-Serien innerhalb eines Beratungsgesprächs als Ausgangspunkt, um z. B. Berufsbilder zu reflektieren oder Berufswünsche zu explorieren. In ähnlicher Weise bietet sich an, die Fremdeinschätzung durch die Peers der Jugendlichen zu thematisieren (»Wovon würden deine FreundInnen sagen, dass du es besonders gut kannst?«).

Einflussfaktorenübergreifend gilt hierbei, dass die Erreichbarkeit von Angeboten von ihrer Niederschwelligkeit abhängt, was etwa die muttersprachliche Gestaltung dieser, die Nutzung von MultiplikatorInnen zur Bewerbung, das Verfolgen eines aufsuchenden Beratungsansatzes (z. B. mittels Pop-up-Beratungen an von der Zielgruppe frequentierten Orten) und die Verwendung einer Sprache impliziert, die so einfach ist, wie dem Inhalt noch angemessen ist.

Ergänzend können die MitarbeiterInnen der BIZ als intermediäre ExpertInnen für die Berufsorientierungslandschaft fungieren, die über bestehende Projekte sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote informieren. Mehrere KundInnen merken zudem an, dass die Angebote des BIZ stärker beworben werden sollten. Ein kundInnengerechter Web-Auftritt könnte hierbei etwa Erfahrungsberichte oder Fallbeispiele enthalten, um realistische Erwartungen an die Beratung zu gewährleisten.

Irene Geihler, Reinhold Gaubitsch

AMS-Karrierevideos und AMS-Karrierefotos

Bestand – Struktur – Aktuelles

1 Einleitung

Laut den Bestimmungen des AMSG (Arbeitsmarktservicegesetz – § 32 Dienstleistungen) hat das Arbeitsmarktservice (AMS) Information über Arbeitsmarkt und Berufswelt zur Verfügung zu stellen sowie Beratung bei der Wahl des Berufes zu leisten. Die »AMS-Karrierevideos«¹ sollen dabei helfen, diesen Zweck erfüllen. Sie sind auf der Website des AMS für alle Interessierten kostenlos zugänglich und dienen auch als »Anschauungsmaterial« bei Beratungen in den 73 BerufsInfoZentren² (Stand: Mai 2023) des AMS.

Nach jahrelanger Entwicklungsarbeit ist eine leicht handhabbare und umfassende Plattform entstanden, die für Jugendliche, aber auch Erwachsene jene Informationen zur Verfügung stellt, die bei einer Ausbildungs- oder Berufswahl nützlich bzw. unverzichtbar sind.

Filme zum Zweck der Orientierung über Anforderung der Arbeitswelt sind ein wesentlicher Bestandteil des Informationsangebotes des AMS. Um diesem Zweck bestmöglich zu entsprechen, wurde auf der AMS-Website eine Plattform etabliert, die das Filmangebot sowie die Einstellungen zur Suche in übersichtlicher Weise anzeigt.

2 Bestand an Videos

Aktuell (1.5.2023) befinden sich 389 Videos im Bestand, deren Suche auch in direkter Weise durch Eingabe eines Suchbegriffes erfolgen kann. Der Bestand an Videos ist nach Ausbildungsformen (Lehre, Schule usw.) und verschiedenen weiteren Kategorien abrufbar (siehe Abbildung 1).³ Weitere Möglichkeiten der Orientierung bzw. Suche sind mit »Überblicksfilme zu Berufsfeldern« (derzeitiger Bestand: 20) und »Virtuelle Betriebsbesichtigungen« (neun Berufsfelder mit ausgewählten Berufen) gegeben. Sich in weiterer Folge öffnende Schaltflächen

¹ www.ams.at/karrierevideos.

² www.ams.at/biz.

³ Ausbildungsformen: »Lehre« (n=109), »Schule« (n=94), »UNI/FH/PH« (n=108), »Hilfs-/Anlernberufe« (n=4), »Kurz- & Spezialausbildungen« (n=45). Kategorien: »Betriebsbesuche« (n=31), »Frauen« (n=25), »Österreichische Gebärdensprache« (OGS) (n=15).

(Schaltfläche »Berufsvideos« und »Schaltfläche Berufsbereiche«) in der Kopfzeile erlauben das Abrufen des Gesamtbestandes an Berufsvideos bzw. bieten die Möglichkeit einer spezifischen Selektion nach Berufsbereichen und Berufsunterbereichen.

Das Gesamtangebot an Filmen findet sich auch in einem alphabetisch geführten Katalog; hier ist eine Differenzierung nach Ausbildungsformen und Kategorien möglich. Weiters findet sich die Funktion »Meine gemerkten Videos«.

Der Standard-Berufsinformationsfilm behandelt Einzelberufe bzw. Betriebsbesuche. Unverzichtbar sind dabei Angaben zu den Ausbildungsmöglichkeiten, überblicksweise zu den Tätigkeiten im Beruf, zu den Berufschancen, zu eventuellen Schwierigkeiten bzw. Herausforderungen bei der Berufsausübung und zu den berufstypischen Arbeitstätigkeiten. Beim Format »Betriebsbesuche« wird zudem das innerbetriebliche Geschehen thematisiert. Die in der Kategorie »Frauen« zusammengefassten Karrierevideos behandeln Themen von besonderer Bedeutung für Frauen oder sollen die Präsenz von Frauen in Berufen dokumentieren, die eine besonders anspruchsvolle Ausbildung erfordern. Die Auswahlmöglichkeit »Orientierung« bietet eine Sammlung von diversen Themen, wobei »Erfolg in der beruflichen Laufbahn« ein zentraler Inhalt ist. Filme in Gebärdensprache und die Darstellungen der Überblick über Berufsfelder vervollständigen das Angebot.

2.1 Zur Entstehung der Videos – Themenauswahl und Themenfestlegung

Die Themen der Videos werden von zuständigen MitarbeiterInnen der BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS, der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) sowie der ausführenden Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) des AMS festgelegt und mit der beauftragten Film-Produktionsfirma besprochen. Diese Firma wird mittels einer europaweiten Ausschreibung gemäß den Bestimmungen des BVG (Bundesvergabegesetz 2018) ermittelt und gilt danach für den im Vertrag festgelegten Zeitraum als beauftragt.

Die Videos entstehen in enger Kooperation mit dem »Filmteam« der Abteilung ABI, diese Arbeiten umfassen Recherchen zum Thema, die Festlegung der Drehorte, die Auswahl der InterviewpartnerInnen, Terminfestlegungen und die Abnahme der von der Produktionsfirma erstellten Treatments (Kurzform eines Drehbuches). Die Filme werden im Format Full HD in der Auflösung 1920 x 1080 erstellt und mit Musik unterlegt. Letztlich erfolgt eine Begutachtung des Filmes (des Rohschnittes) durch damit befassete MitarbeiterInnen des AMS und der WKO.

Begutachtet wird neben der formal-technischen Ausführung auch die Umsetzung von den unter »Inhalt und Absicht« beschriebenen »Leitlinien des AMS zur Erstellung von Filmen«

Wird ein Video in einzelnen Punkten beanstandet, werden Änderungsvorschläge eingebracht und Korrekturen vorgenommen. Vertraglich vereinbart ist die Produktion von bis zu 14 Berufsinformationsfilmen jährlich mit einer Spieldauer von je maximal fünf und minimal 4,5 Minuten.

2.2 Intention und Inhalte

Um den Ansprüchen zu genügen, die an qualitativ ansprechende Berufsinformationsfilme zu stellen sind und um den Auflagen und Intentionen des AMS zu entsprechen, gelten folgende vertraglich festgelegten Leitlinien (»Grundsätzliches zur Visualisierung berufs- und bildungsrelevanter Inhalte durch das AMS«):

- Beabsichtigt ist eine flächendeckende Darstellung der Welt der Berufe. Die Einschränkungen auf die hauptsächliche Klientel des AMS würde zu einer Verengung der Information führen, die der Gesamtnachfrage nach Berufs- und Bildungsinformation nicht entspricht.
- Eine potenzielle Einschränkung der berufsbiographischen Perspektive soll vermieden werden. Diese Einschränkung wäre dann gegeben, wenn auf die Nennung von Entwicklungsoptionen durch Weiterbildung und Spezialisierung bzw. auf die Möglichkeit einer »höheren Positionierung« durch Qualifizierung verzichtet wird.
- Die Darstellung von berufsrelevanten Inhalten hat in objektiver Weise zu erfolgen, dies meint, dass »Vorteile« und »Nachteile« in ausgewogener Weise und in Entsprechung zu sozial- bzw. arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen darzustellen sind. Auch ein augenscheinliches Missverhältnis von Leistung und Lohn sowie Zustände der Selbstausbeutung sind zu reflektieren. Werden Verwertungsform (der Charakter von Lohnarbeit) oder Verwertungsbedingungen von ExpertInnen oder ausübenden Personen von Berufen in affirmativer Weise thematisiert, so ist eine relativierende Aussage zu treffen, die klarstellt, dass es sich hier um gegenwärtig übliche bzw. forcierte Verhältnisse handelt, denen keine bedingungslose Notwendigkeit oder »Naturgegebenheit« zukommt.
- Die Darstellung hat gender- und diversitätsadäquat zu erfolgen. Zielvorgabe ist eine gesamtgesellschaftliche Repräsentanz sozialkultureller Erscheinungsbilder. Der Versuch einer symbolischen Vermittlung (äußerer) arbeitsmarktbezogener Erfolgsmerkmale mag sinnvoll erscheinen, eine normierte Ästhetik, die einzig auf die Verwertung von Arbeitskraft zielt, erscheint jedoch nicht zweckmäßig. Eine ggf. übertriebene Zeichensetzung, die auf Integration in den Arbeitsmarkt abzielt (z.B. ein übertrieben wirkender Business-Code), ist schwer von einer Karikatur zu unterscheiden.
- Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen ist einzuhalten, das gilt für Berufsausübende und befragte ExpertInnen. In männerdominierten Berufs- oder Ausbildungsbereichen ist die Präsenz von Frauen als ExpertInnen anzustreben (z.B. Frauen im Technikbereich), in frauendominierten Berufs- oder Ausbildungsbereichen ist es umgekehrt, also eine von Männern vorgebrachte Expertise wünschenswert (z.B. Männer im Sozialbereich). Klischeehafte Darstellungen spezifischer Vorteile oder Nachteile von Männern oder Frauen (Körpergröße, Stärke etc.) sowie Darstellungen, die als sexistisch ausgelegt werden können, sind zu vermeiden.

Fragestellungen, die ein berufsspezifisches Karrierevideo behandelt, beziehen sich auf:

- Vorteile / Nachteile (Belastungsmomente) in der Berufsausübung;
- Abwechslungsreichtum / Arbeitszufriedenheit;
- besondere Anforderungen;
- Notwendigkeit individueller Disposition / Neigung;
- Aufstiegsperspektiven;
- erwarteter Nachfragetrend für den Beruf;
- spezifische Bedingungen für beruflichen Erfolg.

Fragestellungen, die ein ausbildungsspezifisches Karrierevideo behandelt, beziehen sich auf:

- Inhalte der Ausbildung / Lehrplan;
- Besonderheiten der Schulform;
- Beschäftigungsaussicht und mögliche »Bandbreite« (Branchen, Tätigkeiten) einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration;
- besondere Anforderungen;
- individuelle Dispositionen / Neigungen.

Große Bedeutung wird weiters der realistischen und authentischen Darstellung konkreter Arbeitstätigkeiten und der Beachtung von Details in Arbeitsvollzügen beigemessen.

Erfahren die Videos eine positive Beurteilung, erfolgt die Online-Einstellung (Upload), also der Jahresproduktion, auf die Videoplattform, die Aktualisierung der Videokataloge und die Anzeige nach Berufsbereich.

2.3 Das Archiv

Die gedrehten Videos sind auch Zeugnisse der Zeit, in der sie entstanden sind, d.h., sie können veralten und damit ihren Informationswert verlieren. Dennoch behalten sie einen Wert, der nie zur Gänze schwindet, sei es als Dokument der Geschichte der Arbeitswelt oder indem sie Aspekte wiedergeben, die aktuell noch gültig sind. Um dieses Material zu erhalten, wurde ein Archiv angelegt, das dem / der interessierten BenutzerIn zur Verfügung steht.

Dabei ist für den externen Zugriff ein Passwort erforderlich, das über office@braintrust.at angefordert werden kann. Derzeit befinden sich 60 Videos im Archiv – ein ständiger Zuwachs ist jedoch absehbar, da eine permanente Überprüfung des regulären Videobestandes notwendig ist.

2.4 Neue Videoangebote im Jahr 2023

Im Jahr 2023 stehen zu folgenden Berufen bzw. Themen folgende Videos neu zur Verfügung:

- E-Commerce-Kauffrau / -Kaufmann;
- Elektrotechniker_in – Anlagen- und Betriebstechnik;

- Glasbautechniker_in – Glaskonstruktionen;
- Installations- und GebäudetechnikerIn – Heizungstechnik;
- Journalismus: ModeratorIn;
- Journalismus: Radio-RedakteurIn;
- LebensmitteltechnikerIn;
- MINT – Informatik;
- MINT – Mathematik;
- MINT – Naturwissenschaften;
- MINT – Technik;
- SonnenschutztechnikerIn;
- SpenglerIn;
- SteinmetztechnikerIn;
- VeranstaltungstechnikerIn;
- Versicherungskauffrau /-kaufmann;
- Journalismus: TV-ReporterIn;
- MalerIn und BeschichtungstechnikerIn Funktionsbeschichtungen;
- Medienfachfrau /-fachmann – Agenturdienstleistung;
- Studieren ohne Matura;
- Theater: BühnenbildnerIn;
- Theater: KostümbildnerIn.

3 AMS-Karrierefotos

Das über www.ams.at/karrierefotos erreichbare Fotoarchiv der AMS-Karrierefotos steht in einem direkten Zusammenhang mit der Videoplattform, da die hier eingestellten Fotos von den Drehorten der AMS-Karrierevideos stammen. Der Bestand der Sammlung umfasst derzeit 1.568 Bilder und ist nach »Format« (Querformat, Hochformat), »Ausbildung« (Lehre, Schule, UNI / FH / PH), »Berufsbereichen« und »Berufssubbereichen« abrufbar. Einzelfotos sind Berufen zugeordnet, und Mehrfachzuordnungen sind hier die Regel, zudem ist eine Anzeige nach diversen Kategorien (Schlagworten) möglich (siehe Abbildung 4).

Angaben zu Bildformaten und Bildauflösung dienen weiteren Verwendungs- bzw. Verwendungszwecken. Die Fotos sind lizenzfrei und stehen damit zur kostenlosen Nutzung bereit. Die Fotos wurden am jeweiligen Drehort aufgenommen und zeigen betriebliche bzw. berufliche Situationen, wobei wiederum ein Hauptmotiv in der Darstellung von Tätigkeiten und Details von Arbeitsvollzügen liegt.



Alexandra Gössl, Michael Flotzinger

Das Erasmus+ Projekt DISCO zum Thema »Beratung aus der Distanz« (Distance Counselling)

www.disco-project.org

1 Das Erasmus+ Projekt DISCO (Distance, Blended, and Online Counselling Skills for career Counselors)

Das DISCO-Projekt (Laufzeit: 2022 bis 2025)¹ unterstützt die fachlich-qualifikatorischen Bedürfnisse von Berufsberater:innen, und zwar einschließlich Bildungs- und Berufsberater:innen, die sich seit Corona radikalen Herausforderungen und Veränderungen in ihrer Praxis gegenübersehen. Es zielt dabei darauf ab, deren digitale Kompetenzen zu verbessern und die Anbieter von Berufsberatungsdiensten bei der Planung der Umsetzung der erforderlichen digitalen Transformation in der Information, Beratung und Orientierung zu unterstützen.

Das Projekt soll zu einem Methodenkonzept führen, das auf der Basis von Praxiserfahrungen von Berater:innen während der Corona-Pandemie und spezifischen Veränderungen in deren Arbeitsweisen aufbaut. Darüber hinaus soll eine Lernmatrix mit wichtigen Kompetenzen zukünftig Praktiker:innen im Beratungsfeld unterstützen. Schließlich sollen ein modulares Blended-Learning-Programm für Fern-, Blended- und Online-Beratung sowie ein »Train the Trainer«-Methoden-E-Guide ein nützliches Instrumentenportefeuille für die künftige Arbeit in einem stärker digitalisierten Umfeld darstellen.

Um die oben beschriebenen Ziele des DISCO-Projektes zu erreichen, war eine umfangreiche und gut geplante Forschungskomponente in jedem teilnehmenden Land (Österreich, Spanien, Schweden, Bulgarien, Zypern, Griechenland) erforderlich.

Für den Forschungszweck wurden qualitative Daten gesammelt, um folgende Informationen zu erhalten:

- Informationen über die aktuelle Situation in der Beratung und Betreuung nach Veränderungen in den Arbeitsabläufen aufgrund von Einschränkungen zur Eindämmung der Corona-Krise in verschiedenen Ländern.

¹ Projektpartner DISCO: www.disco-project.org/partners.

- Informationen, wie sich die spezifischen Fähigkeiten und Werte der Praktiker:innen angesichts der (technologischen und ethischen) Herausforderungen in der Online-Beratung mit Klient:innen verändert haben und welche Art von Wissen vermittelt werden muss, um diese Herausforderungen zu meistern.
- Informationen über die Veränderungen in der Klient:innenarbeit und -kommunikation aufgrund der Corona-Krise und die Unterschiede im Beziehungsaufbau mit den Klient:innen bzw. in der Anpassung an deren unterschiedliche Bedürfnisse.
- Informationen hinsichtlich des Unterschiedes in der Erfahrung mit Online-Beratung und Online-Anleitung im Vergleich zur Arbeit von Angesicht zu Angesicht (face-to-face).
- Informationen aus einer Analyse, wie verschiedene Institutionen/Organisationen die Umstellung auf Online-Beratung geplant und vorbereitet haben und wie Netzwerke aufrechterhalten werden können.

Die Forschung bestand aus zwei Schritten:

- **Sekundärdaten und Sekundärforschung:** Jeder Partner hat relevante Forschungsstudien, Verzeichnisse, statistische Daten aus offiziellen und anderen Veröffentlichungen, politische Erklärungen, Programmleitfäden und anderes Material identifiziert und analysiert.
- **Primärforschung:** In Form von zentrierten Interviews und mindestens einer Fokusgruppe, die von face-to-face oder mit Hilfe von Videokonferenzen durchgeführt wurden.

2 Einfluss der Corona-Krise auf verschiedene Zielgruppen in der EU

Die Corona-Krise hatte globale Auswirkungen und beeinflusste somit sowohl die Weltwirtschaft als auch das Wirtschaftsleben der einzelnen Länder. Dabei stieg die Arbeitslosigkeit in einigen europäischen Ländern im Zeitraum der Corona-Krise an. Diese Entwicklung ist in der nachstehenden Karte zu erkennen, die einen Vergleich der Arbeitslosenraten in der EU von 2019 mit 2021 ermöglicht. Insbesondere in den EU-Ländern im Norden und im Westen war ein solcher Anstieg zu verzeichnen.

Nach der Corona-Krise begannen die Arbeitslosenquoten um 2021 wieder zu sinken und liegen in einigen Ländern sogar unter dem Vorkrisenniveau. Von den Partnerländern haben sich die Arbeitslosenquoten in Griechenland, Spanien, Zypern und Bulgarien positiv entwickelt. Österreichs Arbeitslosenquote blieb nach Eurostat-Berechnungen gleich, und Schweden hat derzeit eine höhere Zahl von Arbeitslosen als vor der Krise. Diese Entwicklungen sind in der nachstehenden Grafik gut zu erkennen. Die Grafik zeigt die Gesamtarbeitslosenquoten der Partnerländer (Österreich, Schweden, Griechenland, Zypern, Spanien, Bulgarien) über einen Zeitraum von drei Jahren, also von vor der Corona-Krise im Jahr 2019 bis nach der Krise 2022.

Dabei gab es einzelne Gruppen, die besonders von der Krise betroffen waren und somit einen hohen Beratungsbedarf aufweisen. In Österreich, Schweden und Zypern können junge

Menschen in Ausbildung als Betroffene hervorgehoben werden, deren Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, durch die Corona-Krise deutlich gestiegen ist. Spanien und Griechenland haben generell mit sehr hoher Jugendarbeitslosigkeit zu kämpfen, welche durch die Corona-Krise noch verschärft wurde. Wie in Österreich spielten auch in Bulgarien die psychosozialen Faktoren, die durch die Krise beeinflusst wurden, eine große Rolle für die Gesamtbevölkerung.

3 Digitalisierung in Europa

Die Corona-Krise hat die Digitalisierung des Beratungsbereiches beschleunigt, und es findet immer mehr Beratung online («aus der Ferne») statt. Der Grad der Digitalisierung ist von Land zu Land sehr unterschiedlich, was bedeutet, dass auch die Bedingungen für digitale Arbeit von Land zu Land differieren.

Das obige Diagramm zeigt die Gesamtpunktzahl des Index für digitale Wirtschaft und Gesellschaft für alle EU-Länder (DESI). Während Finnland in diesem Index für die EU als Ganzes am besten abschneidet, liegen Schweden, Spanien und Österreich über dem EU-Durchschnitt von 52,3 Punkten. Zypern liegt im unteren Drittel der Rangliste, während Griechenland und Bulgarien zu den drei Schlusslichtern in der EU gehören. Nachfolgend werden die Entwicklungen in den einzelnen Partner-Ländern kurz erläutert:

- **Österreich:** Im DESI-Index rangiert Österreich auf Platz 10 und liegt damit über dem EU-Durchschnitt. Österreich hinsichtlich der DESI Schlüssel-Bereiche vor allem in den Sparten »Digitale öffentliche Dienste«, »Integration digitaler Technologien« und »Humankapital« über dem EU-Durchschnitt, bei der Konnektivität jedoch leicht unter dem Durchschnittswert in der EU. Betrachtet man den Europäischen Innovationsanzeiger (EIS), so schneidet Österreich in den fünf Dimensionen, die den Stand der digitalen Transformation im Anzeiger darstellen, gut ab.
- **Spanien:** Spanien belegt im DESI Ranking den 7. Platz. Bei der Nutzung elektronischer Systeme für den Informationsaustausch ist das Land im Vergleich zum EU-Durchschnitt hervorragend aufgestellt, hat aber bei der Big-Data-Analyse und der Cloud-Nutzung noch Nachholbedarf. Während der Corona-Krise ist Spaniens IKT-Sektor stark gewachsen, ebenso wie die Zahl der Internet-Nutzer:innen. Auch beim Internet-Zugang der Haushalte gehört Spanien mit einer Abdeckung von 95 Prozent zu den fünf führenden Ländern in der EU (2020). Der Digitalisierungsgrad Spaniens ist in den letzten Jahren aufgrund von Fortschritten bei der Konnektivität und den digitalen öffentlichen Diensten angestiegen.
- **Bulgarien:** Im DESI belegt Bulgarien den vorletzten Platz und damit den 26. von 27 EU-Mitgliedstaaten. Mit einem Wert von nur 32,6 liegt Bulgarien deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 45,7, was auch für den Anteil der Personen gilt, die zumindest über grundlegende digitale Fähigkeiten verfügen. Auch beim Anteil der IKT-Spezialist:innen schneidet Bulgarien unterdurchschnittlich ab. Was die Unternehmen betrifft, so liegt Bulgarien bei der Nutzung von Big Data, Clouds und KI weit unter dem Durchschnitt. Schließlich steht Bulgarien vor Herausforderungen bei der Digitalisierung der öffentlichen Dienste.

- **Schweden:** Schweden schneidet beim DESI im Vergleich zu den Partner-Ländern am besten ab. Obwohl Schweden eines der besten Länder in Bezug auf die Digitalisierung in Europa und eines der innovativsten Länder in der EU (2020) ist, musste es sich aufgrund der Corona-Krise auch Herausforderungen stellen. Betroffen waren vor allem die Sektoren »Kultur«, »Bildung« und »Gesundheit«, die sich abrupt auf eine digitale Arbeitsumgebung umstellen mussten. Um den öffentlichen Sektor zu unterstützen, hat die schwedische Regierung einen speziellen Vierjahresplan zur Umgestaltung dieses Sektors aufgelegt.
- **Griechenland:** Mit dem drittniedrigsten DESI-Wert in der gesamten EU hat Griechenland noch deutlichen Aufholbedarf in der Digitalisierung im Allgemeinen. Im Einzelnen ergibt sich durchaus ein gemischtes Bild, liegt doch beispielsweise der Anteil der Personen mit zumindest digitalen Grundkenntnissen über dem EU-Durchschnitt; andererseits weist Griechenland aber den höchsten Anteil an Haushalten ohne Internet-Zugang (14,5 Prozent) sowie den niedrigsten Anteil an Unternehmen, welche Home Office unterstützen (60,8 Prozent), auf. Im zuvor kaum entwickelten Bereich der digitalen öffentlichen Dienstleistungen hat die Covid-19-Pandemie zwar zu einem beträchtlichen Ausbau geführt, dennoch befindet sich das Land auch hier immer noch auf dem vorletzten Platz innerhalb der Europäischen Union.

4 Beratung in den Partner-Ländern

Das Angebot an beruflicher Weiterbildung ist in den einzelnen Ländern ebenso sehr unterschiedlich und wird sowohl staatlich als auch privat und gesetzlich sehr unterschiedlich organisiert. Die Ausbildung, um eine beratende Person zu werden, ist in jedem Partnerland sehr unterschiedlich und hat auch äußerst differente Anforderungen an Bewerber:innen hinsichtlich des Vorwissens und der Vorbildung. Allerdings ist festzuhalten, dass es in jedem Partnerland Varianten des Berufes der Berater:in gibt, die gar keine Ausbildung benötigen. In vielen Partnerländern wird die Ausbildung jedoch rein universitär angeboten. Außerdem ist in einigen der Partnerländer die Berufsbildung für Schulen verpflichtend und muss auch für Erwachsene jederzeit verfügbar sein. Nachfolgend soll ein kurzer Einblick in die Beratungssysteme der Partner-Länder gegeben werden:

- **Österreich:** Die österreichische Beratungslandschaft ist äußerst inhomogen. Beratung wird hauptsächlich in (Weiterbildungs-)Einrichtungen, von Interessenvertretungen, Arbeitsmarktservice-Einrichtungen, in Unternehmen und in kommunalen, gemeinnützigen und privaten Einrichtungen angeboten. Neben der Bildungsberatung in der Erstausbildung und im tertiären Bildungsbereich wird Beratung auch in der Erwachsenenbildung angeboten.
- **Spanien:** In Spanien ist die wichtigste Beratungsstelle, die staatliche Arbeitsverwaltung (SEPE), eine autonome Organisation, die dem Ministerium für Arbeit und Sozialwirtschaft untersteht. SEPE und die öffentlichen Arbeitsverwaltungen der autonomen Gemeinschaften bilden das nationale Beschäftigungssystem in Spanien.

- **Zypern:** Das Berufsbildungssystem in Zypern bietet eine Ausbildung auf der Sekundar- und der Tertiärstufe, jedoch ist die Beteiligung an Berufsbildungsprogrammen immer noch gering. Berufsbildungsprogramme auf der Sekundarstufe sind in der Regel in technischen Schulen angesiedelt, die ein dreijähriges Programm absolvieren. Für Erwachsene sind Berufsbildungsprogramme über private oder öffentliche Organisationen leicht zugänglich, so insbesondere für gefährdete und arbeitslose Personen.
- **Bulgarien:** Die Berufsberatung kann in Bulgarien in eine öffentliche und eine private Ebene unterteilt werden. Auf staatlicher Ebene bieten die Nationale Agentur für Berufsbildung (NAVET), das Ministerium für Bildung und Wissenschaft und die Agentur für Arbeit Informationen, Beratung und Orientierung an.
- **Schweden:** Die schwedische Berufsbildung zeichnet sich durch eine starke Verbindung zum Arbeitsmarkt aus, da sie sich darauf verlässt, dass dieser den Bedarf für ein spezifisches Berufsbildungsprogramm anzeigt. Vertreter:innen des Sektors tragen zur Entwicklung der Lehrpläne bei, und zwar einschließlich der Vorlesungen und der Qualität. Die enge Zusammenarbeit gewährleistet eine hohe Qualität der beruflichen Bildung. Beratung ist in der Schule auf allen Ebenen durch Studien- und Berufsberater:innen obligatorisch, jedoch ist es nicht verpflichtend, formale Berufsberatung durch Jobcoach-Organisationen anzubieten.
- **Griechenland:** In Griechenland existieren unterschiedliche öffentliche Beratungsangebote, welche teils dem Bildungs- und teils dem Arbeitsministerium unterstehen; darüber hinaus ist die Zahl der privaten Angebote zuletzt deutlich gewachsen. Die Qualität der Angebote wird ferner von EOPPEP, der Nationalen Organisation für die Zertifizierung von Qualifikationen und Berufsberatung, überwacht. Eine Registrierung ist für die Ausübung des Berufes erforderlich, wobei zwei Qualifikationsstufen unterschieden werden.

5 Ergebnisse aus Befragungen in den Partner-Ländern

Die Forschung wurde speziell durchgeführt, um einerseits die Bedürfnisse von Berater:innen in einem neuen, weiter digitalisierten Umfeld zu ermitteln und andererseits die zukünftige Situation des Beratungsbereiches im Jahr 2023 zu bewerten.

Unter dem Begriff »Berufsberater:in« können verschiedene Berufsprofile sowie Institutionen und Organisationen von Interesse verstanden werden, von denen einige Beispiele sind:

- Berufsberater:innen;
- Job-Coaches;
- Beschäftigungsberater:innen;
- Erwachsenen- und Gemeinschaftseinrichtungen;
- Einrichtungen für lebenslanges Lernen;
- Ausbildungsanbieter;
- Jugendvereinigungen;
- Gemeinschaftliche Organisationen;
- ... und dergleichen.

Die Forschung in den Partnerländern hat durchweg die folgenden Faktoren und Herausforderungen in den Bereichen a) Fähigkeiten und Werte der Berater:innen, b) Arbeit mit Klient:innen sowie c) System und Netzwerke identifiziert, die bei der Online-Beratung in Europa berücksichtigt werden sollten:

Fähigkeiten und Werte der Berater:innen

IKT Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • Verbindungsprobleme • Fehlende digitale Grundkenntnisse • Keine Schulungen auf »Digitales« • Kein Zugang zu bzw. fehlende technische/r Ausstattung
Autodidaktisches Lernen	<ul style="list-style-type: none"> • Selbständiges Erlernen digitaler Skills (Bücher, Tutorials) • »Learning by Doing« (vor allem mit Tools) • Selbständige Teilnahme an Online-Angeboten (z.B. MOOCs) • (informeller) Austausch mit Kolleg:innen
DSGVO	<ul style="list-style-type: none"> • Wissenslücken hinsichtlich DSGVO • Keine Vorinformationen zum Umgang mit personenbezogenen Daten
Arbeit mit Klient:innen	
Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation online schwieriger • Para- und nonverbale Kommunikation sehr limitiert • Berater:innen müssen verstärkt aktiv zuhören und Sprechweise anpassen (z.B. langsamer)
Beziehungsaufbau	<ul style="list-style-type: none"> • Beziehungsaufbau erheblich schwieriger online • Geringere Vertrauensbasis mit Klient:innen als f2f
Setting / Online-Umgebung	<ul style="list-style-type: none"> • Digitales Setting anders als f2f • Umgebung der Klient:innen muss beachtet werden • Online-Umgebung ist sozial stärker limitiert
Systeme und Netzwerke	
Kollegiales Networking Online	<ul style="list-style-type: none"> • Vereinfachtes & häufigeres Networking • Erleichterter Zugang zu Konferenzen und nationalen Events • Hohe Qualität in kollegialer Beratung
Systeme und Netzwerke	<ul style="list-style-type: none"> • Soziale Netzwerke oft zur Kontaktaufnahme genutzt

Judith Csarmann, Martina Ronnenberg

Bericht 2022: Die BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS

1 Einleitung

Der Teilprozess: »Informieren und Beraten über Beruf und Bildung« des Kernprozesses 3 »Personen, Institutionen und die Öffentlichkeit über die Entwicklung des Arbeitsmarktes und die Berufswelt informieren« wird zum größten Teil in den mittlerweile 73 BerufsInfoZentren (BIZ)¹ des AMS durchgeführt.²

BIZ-Kund_innen wenden sich entweder als Einzelkund_in an ein BIZ, und zwar:

- als Einzelbesucher_innen (persönlich vor Ort im BIZ);
- in Form telefonischer oder schriftlicher Anfragen;
- als Beratungskund_innen (persönlich vor Ort im BIZ, telefonisch oder online) ...

... oder als Teilnehmer_in in einer Gruppe im Rahmen von:

- Schulklassenworkshops;
- Gruppenbetreuungen;
- BIZ-Veranstaltungen ...

... oder treten auf Berufs- und Bildungsmessen bzw. bei verschiedenen weiteren Veranstaltungen mit BIZ-Berater_innen in Kontakt und nutzen deren Expertise.

2 Erstmals mehr als 28.000 BIZ-Berufs- und Bildungsberatungen im Jahr 2022

Im Jahr 2022 fanden österreichweit 28.107 Berufs- und Bildungsberatungen statt. Damit wurden – obwohl im ersten Quartal die Auswirkungen der Covid-Pandemie noch spürbar waren – insgesamt um ein knappes Fünftel mehr Beratungsgespräche durchgeführt als 2019

1 www.ams.at/biz.

2 Siehe zu den BIZ z.B. auch das AMS info 559: 35 Jahre BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: Von der Information in Selbstbedienung zu einer individuellen Laufbahnberatung, Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13761.

(+18 Prozent) sowie insgesamt ein neuer Rekord in den zehn Jahren seit der statistischen Erfassung der Beratungsleistungen verzeichnet.

Die Zunahme der Zahl der Berufs- und Bildungsberatungen gegenüber dem Jahr 2019 wird vermutlich u. a. durch den zusätzlichen Channel »Telefonische Beratung« erzielt, welcher im Juni 2020 eingeführt wurde, um trotz wiederkehrender Kontaktbeschränkungen einen möglichst konstanten BIZ-Service bieten zu können. Betrachtet man nur die persönlichen Beratungsgespräche, so wurde im Jahr 2022 wieder das Niveau von 2019 erreicht, wobei eine Zunahme der Beratungen vor allem bei den 30- bis unter-45-Jährigen einen Rückgang der Beratungen bei den Jugendlichen, vor allem einen massiven Rückgang bei den Unter-15-Jährigen kompensierte.

3 Sie wollen sich beruflich verändern? Entdecken Sie Ihre Leidenschaften!

Möglicherweise konnte durch die im Herbst gestartete PR-Kampagne aber auch die anvisierte Zielgruppe »Erwachsene« verstärkt erreicht werden: Anhand humorvoller Kurzvideos wurden veränderungswillige Erwachsene über Social Media auf das breite Beratungsangebot in den BIZ des AMS aufmerksam gemacht und der niederschwellige, einfache Zugang für jedermann_frau aufgezeigt. Der positiv aufgeladene Kampagnenansatz »Entdecken Sie Ihre Leidenschaften« (www.ams.at/entdecken) unterstrich das kostenfreie Angebot der BIZ im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung österreichweit.

Es konnten 1.808.200 Menschen im Alter von 30 Jahren und älter erreicht werden, das entspricht einer Zielgruppenausschöpfung zwischen 71 und 98 Prozent. Über Facebook wurden insgesamt die meisten Menschen erreicht, fast gleichermaßen Männer (52 Prozent) wie Frauen (48 Prozent), wobei in der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen die meisten Personen angesprochen wurden.

4 55 Prozent der BIZ-Beratungskund_innen sind unter 25 Jahre alt, nach AMS-Definition also »Jugendliche«

Trotz der vergleichsweise geringen Resonanz der 15- bis unter-20-Jährigen auf das relativ neue Angebot »Telefonische BIZ-Berufs- und Bildungsberatung« bildet diese Gruppe mit einem Anteil von einem Drittel weiterhin die quantitativ größte Gruppe unter den Beratungskund_innen. Insgesamt mehr als die Hälfte der BIZ-Beratungskund_innen ist unter 25 Jahre alt (15.597 bzw. 55 Prozent), der AMS-Definition nach also »Jugendliche_r«.

Ein Großteil dieser jugendlichen Beratungskund_innen ist noch in Ausbildung, weshalb der Anteil Jugendlicher in »Sonstiger AMS-Vormerkung« (z. B. Schüler_innen, die sich bereits »Lehrstellensuchend« melden) naturgemäß die größte Gruppe nach Arbeitsmarktstatus bildet. In der Kategorie »Sonstige erwerbsfern« finden sich z. B. »Mitversicherte Kinder«. Knapp drei von zehn beratenen Jugendlichen zählen bereits zum Arbeitskräftepotenzial (»Unselbständige Beschäftigung« bzw. »Arbeitslosigkeit«).

Fast sechs von zehn erwachsenen BIZ-Beratungskund_innen sind arbeitslos. Frauen dominieren deutlich in der Gruppe »gesicherte erwerbsferne Position« – hier finden sich z. B. Elternkarenzgeldbezieher_innen. Immerhin fast jede_r vierte Beratungskund_in ist zum Zeitpunkt des Beratungsgesprächs in unselbständiger Beschäftigung.

5 Im Jahr 2022 wurden insgesamt 4.271 Schulklassenworkshops von BIZ-Berater_innen durchgeführt

Damit konnte noch nicht wieder das Vorkrisen-Niveau erreicht werden (2019: 5.434), jedoch beinahe eine Verdoppelung im Vorjahresvergleich (2021: 2.188).

Österreichweit fanden sieben von zehn Workshops in einem BIZ statt, im Bundesländervergleich variiert dieser Anteil deutlich: Während in Vorarlberg, Wien und Oberösterreich über 90 Prozent aller Schulklassenworkshops in BIZ stattfanden, lag dieser Anteil im Burgenland (37 Prozent), in der Steiermark (41 Prozent) und in Kärnten (58 Prozent) deutlich unter dem Bundesschnitt. Der Anteil von Online-Workshops betrug in Wien rund acht Prozent, in allen anderen Bundesländern maximal fünf Prozent.

Seit dem Jahr 2016 werden Schulklassenworkshops, die in einer Schule stattfinden, statistisch extra ausgewiesen – ihr Anteil an allen Workshops betrug damals knapp sechs Prozent. Mittlerweile ist dieser Anteil im österreichweiten Durchschnitt auf gut ein Viertel (26 Prozent) gestiegen. Online-Workshops werden seit dem Jahr 2021 extra ausgewiesen; in diesem Jahr wurde ein gutes Drittel (34 Prozent) aller Workshops online abgehalten, 2022 nur mehr vier Prozent.

Österreichweit besuchen rund drei Viertel der Schüler_innen, die an einem Schulklassenworkshop teilnehmen, noch die Unterstufe, ein weiteres Fünftel besucht die Polytechnische Schule, nur rund sieben Prozent sind Schüler_innen einer weiterführenden Schule (BMS, BHS, AHS-Oberstufe und andere).

Der Großteil der Schüler_innen der 7. und 8. Schulstufe besucht eine Mittelschule, nur 13 Prozent aller Schüler_innen dieser beiden Schulstufen besuchen eine AHS.

6 Sowohl Beratungskund_innen als auch Lehrkräfte sind über die Jahre hinweg konstant hochzufrieden

Seit dem Jahr 2012 führt das AMS regelmäßig Zufriedenheitsbefragungen durch. Die Zufriedenheit der BIZ-Beratungskund_innen ist durchwegs sehr hoch und erreichte 2022 zum dritten Mal in den letzten vier Jahren eine Bewertung von über 98 Prozent mit »hervorragend« bzw. »sehr gut« auf die Frage »Wenn Sie jetzt an das Beratungsgespräch mit Ihrer_Ihrem BIZ-Berater_in denken, wie zufrieden waren Sie insgesamt?« Besonders geschätzt werden Freundlichkeit und Aufmerksamkeit der BIZ-Berater_innen sowie ihre Fähigkeit, auf das individuelle Anliegen der Kund_innen eingehen und die Entscheidungsfindung unterstützen zu können.

Seit dem Schuljahr 2011/2012 führt das AMS auch regelmäßig Zufriedenheitsbefragungen unter Lehrkräften durch. Auch diese Kund_innengruppe ist konstant hochzufrieden, besonders hohe Bewertungen erhielten die fachliche Kompetenz der BIZ-Berater_innen, ihr geschicktes Eingehen auf Interessen und Fragen der Schüler_innen sowie inhaltliche und sprachliche Anpassung auf die jeweilige Schulstufe und Schulart.



Das AMS Österreich mit seiner Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) ist hierzulande mit eine der wichtigsten Institutionen, die sich der flächendeckenden Versorgung der breiten Bevölkerung wie auch der verschiedenen Fachöffentlichkeiten (Lehrkräfte im schulischen Bereich, Bildungs- und BerufsberaterInnen einschließlich der MitarbeiterInnen in den BerufsInfoZentren des AMS, JugendberaterInnen, BildungsmanagerInnen, TrainerInnen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wie auch im Gesamtfeld der Erwachsenenbildung, JournalistInnen u.v.m.) mit Berufs- und Arbeitsmarktinformationen widmet und darüber hinaus verschiedene weitere relevante Serviceangebote zur Bildungs- und Berufsorientierung bereitstellt.

Der vorliegende AMS report 178 bietet anhand ausgewählter Forschungsprojekte bzw. praxisorientierter Publikationen einen mehrjährigen und repräsentativen Querschnitt dieser Aktivitäten des AMS Österreich.

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung



P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-795-5