Tagungsdokumentation

Qual der Wahl im Info-Dschungel
Möglichkeiten und Spannungsfelder in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung (Wien) 30.4.2004

VERANSTALTER

GPA
AMS Österreich/Bundesgeschäftsstelle Abt. ABI
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

ORT

Sitzungssaal der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, 1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11

INHALT

1. Flyer Einladung
2. Tagungsmappe
3. Vortragsfolien der ReferentInnen
   - 3.1. Maria Hofstätter, Bundesgeschäftsstelle des AMS Österreich, Abt. BIQ,, Was kann das AMS Qualifikations-Barometer?
   - 3.2. Christoph Peschek, GPA Jugend, Bedürfnisse, Defizite und Sichtweisen von jungen Erwachsenen beim Berufseinstieg
   - 3.3. Mag.a Nadja Bergmann, GeM-Koordinationsstelle, L&R, Sozialforschung, Fördernde Faktoren für eine nicht-traditionelle Berufswahl Jugendlicher
   - 3.4. Mag.a Andrea Egger, abif, Sichtweisen von TrainerInnen, TeilnehmerInnen und Schulungsträgern in der Arbeitsmarktorientierung von Erwachsenen – Ergebnisse eines aktuellen Forschungsprojektes des AMS Österreich/BIQ
   - 3.5. Mag.a Martina Schubert, FO.FO.S., Inhalte und Methoden in der Weiterbildung von BerufsorientierungstrainerInnen – Erfahrungen aus dem Leonardo-Projekt RIPERIJO
   - 3.6. Diana Popovici, M.A., abif, Zur Situation der Berufsorientierung in verschiedenen europäischen Ländern
   - 3.7. Antonia Cicero, Dr. Alfred Fellinger, GPAInteressengemeinschaft, work@education, Qualität in der Erwachsenenbildung? – Trifft dies auch BO-TrainerInnen?

Senden Sie Ihre Anmeldung bitte **bis spätestens 22. 04. 2004**: www.abif.at (Menüpunkt Events). Ihre Anmeldung wird mit einem Bestätigungsmail vom System beantwortet.

Alternativ dazu bieten wir Ihnen an, Ihre Anmeldung per Fax oder E-mail an uns zu senden:
abif – analyse beratung und interdisziplinäre forschung
Wiedner Hauptstrasse 39/2/11a, A-1040 Wien
Fax: +43-(0)1 522 65 77, Tel.: +43-(0)1 522 48 73
E-mail: office@abif.at
per Fax: +43-(0)1 522 65 77

Bitte geben Sie folgende Informationen bei Ihrer Anmeldung an:

Vorname:.....Nachname:.....Titel:.....

Organisation:.....

Straße: .....Plz.:.....Stadt:.....

E-mail:.....

Telefon (für eventuelle Rückfragen):.....

Anmeldung für folgende Veranstaltung:.....

Einladung zur Tagung

Qual der Wahl im Info-Dschungel

Möglichkeiten und Spannungsfelder in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung

30. April 2004

Sitzungssaal der
Gewerkschaft der Gemeindebediensteten
Maria-Theresien-Straße 11
Erdgeschoß
A-1090 Wien

AMS Arbeitsmarktservice Österreich

die GPA Initiative für Menschen im Bildungsbereich
work@education
GPA

abif analyse beratung forschung
interdisziplinäre

Tagungsprogramm:

8:30–9:30	Check-in
9:30	Beginn, Moderation **Mag[a] Karin Steiner**, abif
9:30–10:00	Begrüßung und Einleitung: Was kann das AMS-Qualifikations-Barometer? **Maria Hofstätter**, Bundesgeschäftsstelle des AMS Österreich, Abt. BIQ
10.00–10:30	Bedürfnisse, Defizite und Sichtweisen von jungen Erwachsenen beim Berufseinstieg **Christoph Peschek**, GPA Jugend
10:30–11.00	Fördernde Faktoren für eine nicht-traditionelle Berufswahl Jugendlicher **Mag[a]. Nadja Bergmann**, GeM-Koordinationsstelle, L&R Sozialforschung
11:00–11:15	**Kaffeepause**
11:15–11:45	Sichtweisen von TrainerInnen, TeilnehmerInnen und Schulungsträgern in der Arbeitsmarktorientierung von Erwachsenen – Ergebnisse eines aktuellen Forschungsprojektes des AMS Österreich/BIQ **Mag[a]. Andrea Egger**, abif
11:45–12:15	Inhalte und Methoden in der Weiterbildung von BerufsorientierungstrainerInnen – Erfahrungen aus dem Leonardo-Projekt RIPERIJO **Mag[a]. Martina Schubert**, FO.FO.S.
12:15–12:45	Zur Situation der Berufsorientierung in verschiedenen europäischen Ländern **Diana Popovici, M.A.**, abif
12:45–13:45	**Mittagsbuffet**
13:45–14:15	Erfahrungen in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung unterschiedlicher Zielgruppen aus Praxissicht **Jean-Marie Thill**, bfi Wien
14:15–14:45	Qualität in der Erwachsenenbildung? – Trifft dies auch BO-TrainerInnen? **Antonia Cicero, Dr. Alfred Fellinger**, GPA-Interessengemeinschaft work@education
14:45–15:15	Berufsorientierung in der Arbeitsmarktpolitik **Angelika Kircher,** Landesgeschäftsstelle des AMS Wien, Abt. Planung und Controlling
15:15–16.00	Improvisationstheater – heiter-satirischer Tagungsausklang

Qual der Wahl im Info-Dschungel

Möglichkeiten und Spannungsfelder in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung

Geht man davon aus, dass (Erwerbs-)Arbeit nicht nur zur Existenzsicherung dient, sondern auch eine sinn- und identitätsstiftende Funktion für Menschen aufweist bzw. aufweisen sollte, so kommt der Orientierung von Jugendlichen hinsichtlich ihrer Berufswahl besondere Bedeutung zu. Doch in Zeiten, in denen die Majorität der Beschäftigten nicht mehr ein und denselben Job bis zur Pensionierung innehat, stellt die Arbeitsmarktorientierung von Erwerbstätigen wie Arbeitsuchenden aller entsprechenden Alterskategorien eine zentrale Zielsetzung arbeitsmarktpolitischer Bemühungen dar. Insbesondere bei Berufsunterbrechung und Arbeitslosigkeit sollten die Orientierung am Arbeitsmarkt mithilfe persönlicher Beratung (Einzelcoaching), die allgemeine und selektive Information mithilfe neuer und konventioneller Medien sowie eine Unterstützung beim Erkennen eigener Kompetenzen – beispielsweise durch die Methode des Gruppentrainings – den Betroffenen zugute kommen.

Wann? 30. April 2004, 09.30–16.00
Ort: Sitzungssaal der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Maria-Theresien-Straße 11, Erdgeschoß, 1090 Wien
Veranstalter: AMS Österreich, Bundesgeschäftsstelle des AMS (Abt. BIQ) und GPA (Interessengemeinschaften)
Organisation und Dokumentation: abif (analyse, beratung und interdisziplinäre forschung)

Anmeldungen bitte bis spätestens 22. April 2004: siehe Rückseite

Tagung

Qual der Wahl im Info-Dschungel

Möglichkeiten und Spannungsfelder in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung

Tagungsprogramm

8:30–9:30	Check-in
9.30–9.40	Begrüßung und Einleitung **Mag[a]. Karin Steiner**, abif – Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung (Moderation)
9.40–10.00	Qualifikationsentwicklung, Trends und Früherkennung in Österreich: Was kann das AMS-Qualifikations-Barometer? **Maria Hofstätter,** Bundesgeschäftsstelle des AMS Österreich, Abt. BIQ
10.00–10.10	Fragen und Diskussion
10.10–10.30	Bedürfnisse, Defizite und Sichtweisen von jungen Erwachsenen beim Berufseinstieg **Christoph Peschek**, GPA Jugend
10.30–10.40	Fragen und Diskussion
10.40–11.00	Fördernde Faktoren für eine nicht-traditionelle Berufswahl Jugendlicher – Fokus auf eine geschlechtsspezifische Berufsorientierung **Mag[a]. Nadja Bergmann,** L&R Sozialforschung
11.00–11.10	Fragen und Diskussion
11.10–11.40	Kaffeepause
11.40–12.00	Sichtweisen von TrainerInnen, TeilnehmerInnen und Schulungsträgern in der Arbeitsmarktorientierung von Erwachsenen – Ergebnisse eines aktuellen Forschungsprojektes des AMS Österreich/BIQ **Mag[a]. Andrea Egger,** abif – Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
12.00–12.10	Fragen und Diskussion
12.10–12.30	Inhalte und Methoden im Train-the-Training von BerufsorientierungstrainerInnen – Leonardo-Projekt RIPERIJO – Right Person in the Right Job **Mag[a]. Martina Schubert,** FO.FO.S – Forum zur Förderung der Selbständigkeit
12.30–12.40	Fragen und Diskussion
12.40–13.00	Zur Situation der Berufsorientierung in verschiedenen europäischen Ländern **Diana Popovici, M.A.,** abif – Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
13.00–13.10	Fragen und Diskussion
13.10–14.00	Mittagsbuffet
14.00–14.20	Erfahrungen in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung unterschiedlicher Zielgruppen aus Praxissicht **Jean-Marie Thill,** bfi Wien
14.20–14.30	Fragen und Diskussion
14.30–14.50	Qualität in der Erwachsenenbildung? – Trifft dies auch BO-TrainerInnen? **Antonia Cicero, Dr. Alfred Fellinger,** GPA- Interessengemeinschaft work@education
14.50–15.00	Fragen und Diskussion
15.00–15.20	Berufsorientierung in der Arbeitsmarktpolitik **Angelika Kircher,** Landesgeschäftsstelle des AMS Wien, Abt. Planung und Controlling
15.20–15.30	Fragen und Diskussion
15.30–16.00	Improvisationstheater – heiter-satirischer Tagungsausklang

TeilnehmerInnen	Organisation
Barbenberg,	BBRZ
Barwinek, Horst Mag.	AK Steiermark
Beer, Christian	AMS Wien
Bergmann, Nadja Mag.	L&R Sozialforschung
Bican, Margarete Dr.	Verein Sprungbrett
Binder, Gerald	All Profession
Blaschke, Gerald	Lehrwerkstätte Wien 21 - Jugend am Werk
Bodenstein, Adelheid Mag.	Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum (BBRZ)
Böhm, Gerlinde Mag.	AMS Österreich
Brandstätter, Reinhold	AMS Salzburg
Chromecek, Werner Mag.	bfi Wien
Cicero, Antonia	work@education
Dietrich, Eveline Mag.	BIKU-Treff
Edelmann, Sylvia	waff - Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
Egger, Eva Mag.	AMS Österreich
Egger, Andrea Mag.	abif - Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
Engelbrecht, Norbert DSA	Wiener Berufsbörse
Felix, Claudia	AMS Wien
Fellinger, Alfred Dr.	GPA Interessengemeinschaften, work@education
Gerdenits, Elfriede	Business Coaching Partner
Hausegger, Gertrude Mag.	Prospect Unternehmensberatung
Henkel, Susanna-M. Mag.	ff: research
Hiebler, Georg Mag.	bfi Steiermark
Hödl, Leo	Berufsinformation der Wiener Wirtschaft (BIWI)
Hofer, Manuela Mag.	-
Hofstätter, Maria	AMS Österreich
Juen, Hermann Dr.	AMS Tirol, Abt. Service für Arbeitsuchende/Psychologie
Kargl, Maria Mag.	3s Unternehmensberatung
Katzenschläger, Markus Mag.	waff - Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
Kaupa, Isabella Mag.	SORA - Social Research and Analysis
Kircher, Angelika	AMS Wien
Klausz, Gaby	die Berater
Korn, Helmuth	GPA Interessensgemeinschaft
Kraft, Simone Mag.	bfi Österreich
Kreiml, Thomas Mag.	abif - Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
Kremzar, Kurt	AK Wien, Abt. Schul- und Hochschulpolitik
Kreuzeder, Thomas Mag.	Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
Lachmayr, Norbert	Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF)
Liebsch, Dagmar	Jugend am Werk
Lipuz, Martina	Jugend am Werk/Lehrwerkstätte
Logar, Sylvia Mag.	abif - Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
Löffler, Roland	Sythesis Forschung GES.MBH
Markowitsch, Jörg	3s Unternehmensberatung
Morokutti, Ursula Dr.	abzwien
Mörth, Gabriele Mag.	Informations Service Express

Mosberger, Brigitte Mag.	abif - Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
Muralter, Doris Mag.	abif - Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
Niedereder, Gerhard	bfi Oberösterreich
Pallas, Bettina Mag.	SFS - Sozialökonomische Forschungsstelle
Papst, Marianne Mag.	bfi Steiermark
Peschek, Christoph	GPA Jugend, Wien
Plaimauer, Claudia	3s Unternehmensberatung
Ployer, Karin	BIT Schulungscenter Gmbh
Pointner, Pauline Dr.	AMS Österreich
Popovici, Diana M.A.	abif - Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
Prochazkova, Lucie Mag.	SFS - Sozialökonomische Forschungsstelle
Ptacek, Dieter	waff - Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
Pucher, Michaela	FRAUEN FÜR FRAUEN - Frauenberatungs- und Bildungszentrum
Rauchwarter, Edith Mag.	Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)
Riegler, Christine Mag.	Caritas Österreich
Roithinger, Claudia	die Berater
Rosenthal, Ewald	AMS/BGS/BIQ
Roubik, Heinrich	bfi Wien
Scherz, Eva	Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA)
Schober, Sabrina	New Work
Schober, Karina Mag.	ÖSB Consulting
Schöbinger, Sylvia	Caritas Österreich
Schubert, Martina Mag.	FO.FO.S. - Forum zur Förderung der Selbständigkeit
Schweiger, Hanna	waff - Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
Slaby, Harald Mag.	AMS Oberösterreich
Steiner, Karin Mag.	abif - Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
Sturm, René	AMS Österreich
Thill, Jean-Marie	bfi Wien
Übelhör, Birgit Mag.	-
Valentek, Elisabeth Dr.	PASCH
Voglhofer, Margit Maria	-
Wachter, Gerhard	bfi Niederösterreich

Kurzbeschreibungen der Vortragenden:

Mag[a]. Nadja Bergmann ist seit 2001 wissenschaftliche Mitarbeiterin bei L&R Sozialforschung (http://www.lrsocialresearch.at) in der Funktion als Koordinatorin der Koordinationsstelle Gender Mainstreaming im ESF. Davor hat sie u.a. für das vormalige Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales und für das ÖIBF gearbeitet. Bisher hat sie sich schwerpunktmäßig mit Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik insbesondere unter geschlechtsspezifischer Perspektive beschäftigt. Ein Forschungsprojekt zum Thema im Auftrag des AMS Österreich erschien 2004 unter dem Titel „Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt" (*ams report Nr. 38,* siehe auch Info-Seite zu aktuellen AMS-Publikationen in diesem Folder, bzw. *ams info 62*, Download: http://www.ams.or.at/neu/1212_452.htm).

Antonia Cicero ist Mitgründerin und geschäftsführende Gesellschafterin von icon – Training Beratung Entwicklung (http://iconweb.at). Bereits seit 1989 ist sie als Trainerin und Beraterin in unterschiedlichen Bereichen, u.a. in AMS-geförderten Projekten sowie als Lehrtrainerin in der TrainerInnenaus- und weiterbildung, aber auch als Fachhochschullektorin tätig. Seit 2003 ist sie Mitglied der Interessengemeinschaft work@education (http://www.gpa.at/wuu/interesse.htm#edu), u.a. aktiv im Arbeitskreis „Qualität".

Mag.[a] Andrea Egger ist seit 2001 wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Forschungsinstitut abif (Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung; http://www.abif.at) und schwerpunktmäßig mit Bildungs- und Arbeitsmarktforschung befasst. Die Diplompsychologin arbeitete in dem vom AMS Österreich beauftragten Projekt „Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik", das auch eine Anstoß für diese Fachtagung bildete (*ams report Nr. 37,* siehe auch Info-Seite zu aktuellen AMS-Publikationen in diesem Folder, bzw. *ams info 64*, Download: http://www.ams.or.at/neu/1212_452.htm) mit. Derzeit arbeitet sie an der Evaluierung des EQUAL-Programmes 2000–2006 sowie an einem Projekt, das Maßnahmen für Jugendliche mit speziellen Bedürfnissen evaluiert.

Dr. Alfred Fellinger ist Soziologe mit Trainer- und Supervisionsausbildung. Er verfügt über Trainingserfahrung in AMS-Projekten und ist seit 2002 Berater in der Unternehmensberatung BAB GmbH (http://www.bab.at). Dabei ist er bisher in den Projekten „Qualifizierungsberatung NÖ" und im EQUAL-Projekt QSI tätig gewesen. Seit 2003 ist er in der gewerkschaftlichen Interessengemeinschaft work@education aktiv.

Maria Hofstätter ist seit 1996 Leiterin der Abt. für Berufsinformations- und Qualifikationsforschung im AMS Österreich (http://www.ams.or.at bzw. http://www.beruf4u.at). Davor war sie Geschäftsführerin des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (ÖIBF). Zu ihren hauptsächlichen Forschungsschwerpunkten zählen u.a. verschiedene Aspekte der Arbeitsmarktsituation für Jugendliche sowie LehrabsolventInnen/FacharbeiterInnen, Fachhochschulen, generelle Qualifikationstrends, Neue Technologien.

Angelika Kircher ist stellvertretende Abteilungsleiterin der Abt. Planung/Controlling des AMS Wien und schwerpunktmäßig mit der Arbeitsprogrammplanung und im Rahmen der Zusammenarbeit im Territorialen Beschäftigungspakt mit Projekten zur Osterweiterung und mit EQUAL beschäftigt. Nach der Matura begann sie ihren Werdegang in einer Regionalen Geschäftsstelle. Bisher hat sie neben Jugendprojekten vor allem Frauenprojekte wie AQUA und ABZ, aber auch unterschiedliche Arbeitsstiftungen und stiftungsähnliche Maßnahmen mitentwickelt und betreut.

Christoph Peschek ist seit August 2001 Jugendreferent der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA; http://www.gpa.at) – Wien und Interessenvertreter für Wiens kaufmännische Lehrlinge, SchülerInnen und StudentInnen. Sein bisheriger politischer Werdegang begann als Klassensprecher in der Volksschule sowie in der AHS Polgarstraße, danach als Unterstufensprecher und Schulsprecher und zuletzt als LandesschülerInnenvertreter.

Diana Popovici, M.A. ist seit Jahresbeginn 2003 Mitarbeiterin von abif und im Rahmen des Leonardo-Projekts RIPERIJO mit der Situation und dem Weiterbildungsbedarf von BerufsorientierungstrainerInnen befasst. Die Diplomdolmetscherin, die ihre Ausbildung an der Universität von Bukarest absolvierte, spricht sechs verschiedene Sprachen und hat sich auf die Weiterbildungs- und Ausbildungsproblematik Ausbildender in Europa spezialisiert.

Mag.ª Martina Schubert ist Geschäftsführerin von FO.FO.S – Forum zur Förderung der Selbständigkeit (www.fofos.at). Nach dem Studium der Betriebswirtschaft arbeitete sie u.a. als Trainerin in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Mit der Gründung von FO.FO.S, einem virtuellen Netzwerk von ExpertInnen, startete die Unternehmensberaterin eine Reihe internationaler Projektkooperationen mit dem Ziel, GründerInnen, Neue Selbständige und Kleinbetriebe zu fördern.

Jean-Marie Thill ist stellvertretender Abteilungsleiter im bfi Wien (http://www.bfi-wien.or.at). Seit 1997 ist er als Bereichsleiter für Berufsorientierung, Einzelcoaching und Jobcoaching verantwortlich. Darüber hinaus ist er für die Planung und Durchführung von Arbeitsstiftungen und stiftungsähnlichen Maßnahmen verantwortlich. Vor dem Eintritt ins bfi Wien war er außerdem Trainer für Berufsorientierung, Kommunikation und Integration von MigrantInnen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Qualifikationsentwicklung, Trends und Früherkennung in Österreich: Was kann das AMS-Qualifikations-Barometer?

Maria Hofstätter

Das AMS-Qualifikations-Barometer ist ein umfassendes Online-Informationssystem zu den Entwicklungen von Arbeitsmarkt- und Qualifikationsbedarf in Österreich. Es ist über die AMS-Homepage unter „Berufsinfo“ zu erreichen bzw. direkt unter der Adresse http://www.ams.or.at/neu/1220_458.htm. Es enthält ausführliche Beschreibungen zu über 100 Berufsfeldern und 25 Berufsbereichen. Trends zu Qualifikationen werden anhand von dzt. über 80 (ab 2004: ca. 200) Qualifikationskategorien beschrieben, die ihrerseits weiter in Detailqualifikationen gegliedert sind. Neben Verweisen auf die Berufe des AMS-Berufsinformationssystems finden Sie auch ein Glossar mit Definitionen zu Detailqualifikationen. Links zu Hintergrundinformationen („Zusätzliche Informationen“) und eine Fülle von Quellenangaben ergänzen die umfassende und übersichtliche Darstellung. Arbeitsmarkt- und Qualifikationstrends werden ausführlich auf den Ebenen „Berufsbereich“ und „Berufsfeld“ dargestellt. Dabei werden sowohl regionale Besonderheiten berücksichtigt als auch Trendaussagen auf Ebene der Berufe wiedergegeben.

Das AMS-Qualifikations-Barometer bietet erstmals auch einem breiten Publikum öffentlichen Zugang zu Informationen über den Qualifikationsbedarf. Es kann daher AMS-KundInnen, die vor einer Entscheidung über ihre berufliche Zukunft stehen, als Unterstützung bei der beruflichen Neu-Orientierung angeboten werden. Aber auch Sie können sich hier auf übersichtliche und einfache Weise einen Überblick über Entwicklungen am Arbeitsmarkt und über den aktuellen Qualifikationsbedarf holen.

Für folgende Fragestellungen empfiehlt sich die Verwendung des AMS-Qualifikations-Barometers:

- Informationen über **Entwicklungen von Berufen** und Berufsfeldern: Wie und wohin entwickelt sich ein Berufsfeld? Wird die Nachfrage nach einem Beruf oder innerhalb eines Berufsfeldes in Zukunft eher steigen, eher sinken oder gleich bleiben?
- Informationen über die **derzeitige Nachfrage** am Arbeitsmarkt: Wie hoch war das Aufkommen an Stellenanzeigen innerhalb eines bestimmten Jahres?
- **Regionale Informationen**: Gibt es regionale Unterschiede innerhalb eines Berufsfeldes? Wie sieht die Nachfrage nach einem Berufsfeld in einem bestimmten Bundesland aus?
- Informationen über **Qualifikationen und der Nachfrage nach Weiterbildung**: Welche Qualifikationen werden für ein Berufsfeld gefordert?
- Informationen über **Entwicklungen von Qualifikationen und der Nachfrage nach Weiterbildung**: Wie und wohin entwickeln sich die Qualifikationen in einem Berufsfeld? Werden bestimmte Qualifikationen in Zukunft eher stärker oder eher weniger gefragt sein?
- Übersicht über die **Gruppierung von Berufen**: Welche Berufsfelder gehören zu einem Berufsbereich, welche Berufe gehören zu einem Berufsfeld?

AMS-KundInnen informieren sich selbst: Das AMS-Qualifikations-Barometer kann Jugendlichen empfohlen werden, die den Berufseinstieg planen, und anderen AMS-KundInnen, die auf Jobsuche sind und/oder einen Berufswechsel planen. Sie können sich hier Anregungen holen, welche Qualifikationen sie brauchen werden und welche Qualifikationen derzeit und auch in Zukunft nachgefragt werden.

Bedürfnisse, Defizite und Sichtweisen von jungen Erwachsenen beim Berufseinstieg

Christoph Peschek

Die Jugendarbeitslosigkeit in Österreich ist dramatisch gestiegen. Mit 31. Jänner 2004 waren 48.454 Jugendliche im Alter zwischen 15 und 24 Jahren ohne Arbeitsplatz. Alleine diese Zahl an arbeitsuchenden jungen Menschen könnte das ganze Wiener Ernst-Happel-Stadion füllen. Von der Arbeitslosigkeit sind sowohl jugendliche PflichtschulabsolventInnen als auch junge AkademikerInnen betroffen. Vor diesem ernüchternden Hintergrund ist auch die aktuelle Berufsorientierung für Jugendliche zu sehen.

Im Bereich der Lehrlingsausbildung ist ein klar negativer Trend erkennbar, immer weniger Lehrstellenplätze stehen zur Verfügung. So ist allein im Handel innerhalb der letzten zehn Jahre die Zahl der Lehrlinge von 40.000 auf 19.000 zurückgegangen, obwohl die Gesamt-Verkaufsfläche um 130% gestiegen ist. Daran ist erkennbar, dass sich die Wirtschaft leider zunehmend ihrer Verantwortung entzieht und die Bundesregierung zugleich einzig kosmetische Maßnahmen betreibt.

Die fehlenden Reformen im Schulsystem haben auch ihre Spuren hinterlassen, und es zeichnet sich ein Bild von überfüllten Klassen ab, in denen der gelehrte Unterrichtsstoff häufig bereits veraltet ist. Vielfach scheint es, als würde das Bildungssystem dem Wirtschaftswandel hinterherhinken. Wie von der Arbeiterkammer immer wieder betont wird, fehlen zum Beispiel im Bereich der Berufsbildenden Mittleren oder Höheren Schulen (BMHS) tausende Plätze.

Die Zugangsbeschränkung durch Studiengebühren treffen vor allem Jugendliche aus sozial schwächeren Verhältnissen. Die sozioökonomische Situation der Eltern bestimmt die Bildung der Kinder, so ist zum Beispiel der Anteil an StudienanfängerInnen aus ArbeiterInnenfamilien seit Einführung der Studiengebühren zurückgegangen.

Die Berufsorientierung in der Praxis lässt einiges zu wünschen übrig. So berichtet Raffaele Vas, Schulsprecher einer AHS, dass seine Berufsorientierung aus *„(...) einem Computertest sowie Referaten in Geographie über das Berufsbild der Eltern“* bestand.

Es ist daher höchst an der Zeit, einen freien Bildungszugang zu ermöglichen, mehr Ausbildungsplätze zu schaffen, eine durchlässige Bildung zu gewährleisten sowie schlicht mehr Geld in die Bildung zu investieren.

Fördernde Faktoren für eine nicht-traditionelle Berufswahl – Fokus auf eine geschlechtssensible Berufsorientierung

Nadja Bergmann

Jüngste Auswertungen zeigen, dass sich geschlechtsspezifische Bildungs- und Berufswahlmuster auch bei den heutigen BerufseinsteigerInnen fortsetzen. Dabei ist das unterschiedliche Berufswahlverhalten vor allem auf sozialisationsbedingte, sozioökonomische Ursachen rückführbar.

Untersuchungen zeigen, dass es für Jugendliche zwischen zehn und 15 Jahren sehr wenige institutionalisierte BO-Unterstützungsangebote gibt. Bei bestehenden Angeboten sind Fragen des geteilten Arbeitsmarktes und das geschlechtsspezifische Auswahlverhalten kaum Thema, sondern diese Fragen werden vor allem von engagierten Einzelpersonen sowie Mädchenberatungsstellen behandelt. Insgesamt ist aber die Rolle der zentralen institutionellen Akteure bei der Berufsorientierung eher rollenstabilisierend.

Auf Basis dieser Ausgangssituation sowie bisherigen positiven Erfahrungen zur Förderung eines erweiterten Berufswahlverhaltens lassen sich im Überblick folgende Ansatzpunkte zusammenfassen:

Prinzipiell sollte eine fundierte Berufsorientierung möglichst früh beginnen und als langfristiger Prozess angelegt sein. Als inhaltliche Eckpfeiler können folgende genannt werden: Berufsorientierung sollte zu Neuem anregen, das Entdecken von Fähigkeiten ermöglichen, Berufs- als Lebensplanung begreifen lassen, Vor- und Nachteile verschiedener Berufe aufzeigen, das Kennenlernen von Mädchen/Burschen in untypischen Berufen ermöglichen etc. Dazu soll Raum für produktive Auseinandersetzung und eigenem Erkunden gegeben werden; ebenso sollten geschlechtshomogene Workshops und geschlechtshomogener Unterricht möglich sein, Werkstätten, Schnuppertage sowie Anleitungen zur Selbsterkundung von Berufen geboten werden.

Damit BO nicht abhängig vom Engagement einzelner Personen bleibt, ist eine bessere strukturelle Verankerung und Verpflichtung zur geschlechtergerechten Berufsorientierung notwendig (in Schule: eigenes Fach, AMS/BIZ: Berufsorientierung als Teil des Aufgabenspektrums). Dies umfasst auch Zeitressourcen und Kompetenzen, die mittels Schulungen, Leitfäden, überarbeiteten Materialien etc. sichergestellt werden können. Dazu sind Kooperationen mit Mädchenberatungsstellen bzw. Burschenarbeit sinnvoll (Pilotprojekte sowie Übernahme der Erfahrungen in das Regelangebot). Zudem sollte die Einbeziehung des Umfeldes (AMS: Sensibilisierung mittels Betriebskontakten; Schule: Elternarbeit) verstärkt werden.

Die Hinterfragung bestehender, oft geschlechtsspezifischer Berufsbilder und Berufsbezeichnungen ist ein erster Schritt, dem eine generelle Reform der Lehrausbildung unter geschlechtssensiblen Gesichtspunkten folgen könnte. Eine entsprechende Sensibilisierung und Beratung von Unternehmen und Sozialpartnern ist ebenfalls zentral.

Exemplarisch sollen zwei Ansatzpunkte für die politische Ebene herausgegriffen werden: Einerseits sollten explizite Zuständigkeiten und Verantwortlichkeit für Berufsorientierung geschaffen werden, beispielsweise durch die Schaffung einer Koordinierungsstelle, andererseits sollte die Sicherung eines flächendeckenden Angebotes an Mädchenberatungsstellen bzw. Burschenarbeit zentrales Anliegen werden.

Sichtweisen von TrainerInnen, TeilnehmerInnen und Schulungsträgern in der Arbeitsmarktorientierung von Erwachsenen – Ergebnisse eines aktuellen Forschungsprojektes des AMS Österreich/BIQ

Andrea Egger

Die Geschwindigkeit, mit der Veränderungen am Arbeitsmarkt vonstatten gehen, war für das AMS Anlass zur Frage, ob die Angebote zur Berufsorientierung den aktuellen Anforderung des Arbeitsmarktes gerecht werden. abif führte dazu eine Studie in drei Teilschritten durch.

- Anhand von Forschungs- und Evaluierungsergebnissen wurde das Spannungsfeld, in dem sich Arbeitsmarkt- und Berufsorientierung befindet – individuelle Sinnfindung und Sinnerfüllung in der Arbeit auf der einen Seite und arbeitsmarktpolitische und wirtschaftliche Aspekte auf der anderen Seite –, analysiert.
- In einem zweiten Schritt wurden die Sichtweisen verschiedener Akteure (v.a. AMS, Schulungsträger) im Bereich der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung gegenübergestellt und die Umsetzungspraxis beleuchtet.
- In einem dritten Schritt wurden ausgewählte Übungen der Berufsorientierung recherchiert, kritisch gesichtet und gemeinsam mit den Ergebnissen der Studie im AMS report 37 „Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik“ (Egger, Simbürger & Steiner, Wien 2003) publiziert.

Im Rahmen der aktuellen Veranstaltung werden nun die Ergebnisse an die arbeitsmarktpolitischen Akteure gespiegelt und die daraus gezogenen Schlüsse zur Diskussion gestellt.

Zwei Trends charakterisieren die Bewegung bei den vom AMS angebotenen Berufsorientierungskursen in den letzten Jahren: Erstens der Trend weg von den klassischen, mehrmonatigen reinen Orientierungsmaßnahmen hin zu kombinierten, umfassenden Kursen, in denen die TeilnehmerInnen von der Aktivierung bis hin zum Placement durchgehend begleitet werden. Modulare Kurssysteme, in denen TeilnehmerInnen eingeschränkt selbst wählen, welche Stunden sie in Anspruch nehmen wollen, eröffnen neue Möglichkeiten. Der zweite Trend besteht in einer deutlich verstärkten Arbeitsmarktorientierung. Darin liegt sowohl die Chance für eine aussichtsreiche Orientierung an Wachstumsbranchen, aber auch die Gefahr einer kurzfristig ausgerichteten Politik unter dem Gebot der raschen und effizienten Vermittlung, die u.U. unzufriedene Jobhopper mit langfristig schlechten Karriereperspektiven produziert. Erfolgreiche Arbeitsmarktorientierung bedeutet im Idealfall die Verwirklichung eines optimalen Matchings zwischen den Eignungen und Neigungen einer Person und den Erfordernissen des Arbeitsmarktes.

Vor diesem Hintergrund werden die Ergebnisse der qualititativen Erhebung bei BerufsorientierungstrainerInnen, Schulungsträgern, TeilnehmerInnen und AMS-BeraterInnen diskutiert: Welche Ziele verfolgen die einzelnen AkteurInnen mit Berufs- bzw. Arbeitsmarktorientierung? Welche Funktion sollen Orientierungskurse erfüllen? Wer ist die Zielgruppe, und welchen Nutzen zieht diese daraus? Auf Basis der unterschiedlichen Perspektiven werden die Ziele und deren Umsetzung in Orientierungstools analysiert, die **Qualitätssicherung** innerhalb des Gesamtsystems beleuchtet und besonderes Augenmerk auf die Schnittstellen im System gelegt. Abschließend werden Vorschläge zur Umsetzung von Orientierungskursen präsentiert und der Wert von Arbeitsmarktorientierung als einem aktuellen Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Diskussion gestellt: Dabei wird die Eingangsfrage von Seiten der Autorinnen mit einem Ja beantwortet. Arbeitsmarktorientierung wird den Anforderungen des Arbeitsmarktes dort gerecht, wo Orientierungsdefizite und Missmatching Ursachen für Arbeitslosigkeit sind, und führt als ein wesentlicher Baustein innerhalb umfassenderer Programme – in enger Verschränkung mit Jobfinding und Placement – zu einer nachhaltigeren Integration in den Arbeitsmarkt. Bei einem guten Kontakt der KundInnen zu den TrainerInnen wie auch zu den AMS-BeraterInnen werden Orientierungskurse und Tools von erwachsenen TeilnehmerInnen als positiv und hilfreich erlebt.

Inhalte und Methoden im Train-the-Training von BerufsorientierungstrainerInnen – Leonardo-Projekt RIPERIJO – Right Person in the Right Job

Martina Schubert

Das ExpertInnennetzwerk FO.FO.S – Forum zur Förderung der Selbständigkeit entwickelt unter anderem in Kooperation mit dem Forschungsinstitut abif im Bereich der Berufsorientierung einen „Train-the-Trainer"-Kurs, der auf den Bedarf von TrainerInnen und BeraterInnen ausgerichtet ist, die aktiv in Arbeitsmarktprogrammen tätig sind oder sein wollen.

Projektpartner aus insgesamt neun europäischen Ländern – A, BG, CY, D, ES, FI, GR, I und RU – arbeiten im Projekt mit. Dauer: 1. November 2002 bis 31. Oktober 2005.

Auf Basis einer Bedarfserhebung erstellten alle Partner bis Ende Februar 2004 einen Face-to-Face- und E-learning-Kurs, der folgende Inhalte umfasst:

- **Theoretischer Hintergrund** – Trends am Arbeitsmarkt, Arbeitszufriedenheit, neue Formen von Beschäftigung, Selbständigkeit
- **Praktisches Bewerbungs-Know-how** – Potentialanalysen, Jobfinding-Methoden, schriftliche und mündliche Bewerbungsstrategien, Online-Berwerbung, Erfolgskriterien bei Trainings, Networking
- **Trainingsmethoden** – Methoden für Gruppen- und Einzelberatung, Selbsterfahrung und persönliche Reflexion, Erhöhung der Eigenverantwortlichkeit, Motivationsmethoden

Das Trainingskonzept umfasst eine Feldforschungsphase der TeilnehmerInnen, in der neue Berufsprofile der Wissens- und Informationsgesellschaft recherchiert werden. Im Sinne von Blended Learning wird die Hälfte der Inhalte im Rahmen von virtuellen Selbstlernmodulen angeboten, die zwischen den Face-to-Face-Modulen alleine und in Kleingruppen zu erarbeiten sind. Den didaktischen Leitlinien entsprechend stehen problemorientierte Aufgaben, die Förderung von sozialem und selbstorganisiertem Lernen sowie das Doppeldecker-Prinzip im Vordergrund des RIPERIJO-Curriculums.

Die Testung, die in mehreren Partnerländern stattfindet, wird evaluiert und startet in Österreich mit September 2004 beim Projektpartner bfi Wien. Nähere Informationen zum Projekt finden Sie unter www.riperijo.org. Die Studie kann unter office@fofos.at kostenlos bestellt werden.

Zur Situation der Berufsorientierung in verschiedenen europäischen Ländern

Diana Popovici

Ein Vergleich der Berufsrolle von BerufsorientierungstrainerInnen und BerufsberaterInnen im Rahmen des Leonardo-da-Vinci-Projektes RIPERIJO ergab, dass diese ähnliche Zielsetzungen in den verschiedenen Ländern haben. Dazu zählen etwa das Angebot von Beratungsleistungen für verschiedene Zielgruppen, die Weitergabe und das permanente Updating von Informationen über Aus- und Weiterbildungen sowie Arbeitsmöglichkeiten und Trends am Arbeitsmarkt, das Design und die Planung neuer Trainingsmethoden sowie die Unterstützung bei der Umsetzung von Aktivitäten zum Lebensbegleitenden Lernen.

Zu den Zielgruppen der BerufsorientierungstrainerInnen und BerufsberaterInnen zählen einerseits solche, die noch in Ausbildung stehen oder diese kürzlich abgeschlossen haben. Dazu zählen zum einen Personen, die nicht am Arbeitsmarktgeschehen teilhaben: SchülerInnen, StudentInnen, Drop-outs und Neo-AbsolventInnen. In diesem Zusammenhang sind auch Eltern von Kindern bzw. Jugendlichen eine relevante Beratungsklientel. Zum anderen zählen dazu Menschen, die arbeitsuchend bzw. arbeitslos sind und über Berufserfahrung verfügen, sich aber in neue Berufsfelder im Zuge der Ausbreitung der Informations- und Wissensgesellschaft entwickeln wollen. Weiters zählen auch Arbeitslose, die vor einer Qualifikationsentscheidung stehen, zur relevanten Zielgruppe oder auch Personen, die bereits eine Weiterbildung absolviert haben und sich über Beschäftigungsmöglichkeiten informieren möchten. Diese Personen werden in Österreich als „job-ready“ bezeichnet, was bedeutet, dass sie keine sogenannten "Vermittlungshemmnisse" im sozialen oder qualifikatorischen Bereich aufweisen. Eine weitere relevante Gruppe wird von Menschen in Beschäftigung, die sich neu orientieren möchten und eine neue Arbeitsmöglichkeit in Betracht ziehen, gebildet, und nicht zuletzt Beschäftigte in stagnierenden oder "sterbenden" Branchen bzw. Berufen.

In den Ländern Rumänien, Italien und teilweise auch Zypern rekrutiert sich die vorherrschende Zielgruppe aus StudentInnen und SchülerInnen. Berufsorientierung für Arbeitslose wird eher selten angeboten – und wenn, dann im Zuge von Personalentwicklung (Auswahlkriterien, On-the-Job-Training).

Hinsichtlich der Berufsrolle der TrainerInnen und BeraterInnen variiert vor allem die Methode (Einzelberatung oder Gruppentraining). In Deutschland überwiegt Einzelcoaching, in Österreich, Spanien und Finnland hingegen ist Berufsorientierung in Gruppen üblich.

BeraterInnen und TrainerInnen sind in folgenden Organisation in den europäischen Vergleichsländern tätig: Schulen und Universitäten, Arbeitsämter, Beratungsunternehmen, Informationszentren für Jugendliche, Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften.

Hinsichtlich der Aus- und Weiterbildung von BerufsorientierungstrainerInnen und -beraterInnen sind zwei Tendenzen in europäischen Ländern charakteristisch: In Finnland, Griechenland, Zypern und Rumänien haben die TrainerInnen und BeraterInnen ein einschlägiges Ausbildungszertifikat vorzuweisen, entweder weil es von Seiten der Arbeitgeber verlangt wird oder weil es die nationale Gesetzgebung vorsieht. In nahezu allen Vergleichsländern ist eine tertiäre Ausbildung vorgesehen, etwa in den Bereichen Psychologie, Pädagogik, Wirtschaftspädagogik oder Soziologie.

Daraus kann geschlossen werden, dass die Situation der BerufsorientierungstrainerInnen und -beraterInnen in europäischen Ländern hinsichtlich ihrer Zielgruppen, ihrer jeweiligen Methoden und der dafür erforderlichen Ausbildungen variiert – bei ähnlichen Zielsetzungen, wie eingangs vermerkt.

Erfahrungen in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung unterschiedlicher Zielgruppen aus Praxissicht

Jean-Marie Thill

In der Berufsorientierung (BO) gehen arbeitsmarktpolitische Ziele einher mit persönlichen, psychosozialen Zielen der TeilnehmerInnen. Der Schwerpunkt der Arbeit liegt auf der Erarbeitung eines individuellen, konkreten Ausbildungsplans zur beruflichen Reintegration. Auf dem Weg dorthin steht als größte Hürde die Bewältigung der Arbeitslosigkeit. Die KursteilnehmerInnen werden motiviert die Veränderung als Chance zu erkennen und zu Eigeninitiative und Selbständigkeit angehalten.

Ein Blick auf das Angebot der BO-Kurse der letzten Jahre zeigt unterschiedliche Modelle. Die Dauer der Kurse variiert von 3 bis 12, teilweise sogar bis zu 16 Wochen.

Die Frage, ob es eine optimale Länge einer BO gibt, ist zu stellen. Weiters muss die Frage beantwortet werden, ob die BO nicht nur als Teilmodul eines Gesamtbetreuungskonzeptes der AMS-KundInnen Sinn macht.

Die Erfahrungen der letzten zehn Jahre zeigen, dass sich die Anforderungen an die BO verändert haben. Die psychosoziale Stabilisierung von TeilnehmerInnen ist vermehrt notwendig. Die Zahl der TeilnehmerInnen, welche direkt von der BO in einen Job wechseln, nimmt zu.

Die positiven Erfahrungen der Frauenarbeitsstiftung „FAST“ zeigten, wie wichtig zielgruppenspezifische Programme sind. Die Gruppen waren heterogen in Bezug auf Alter, Nationalität und Schulbildung, dennoch gelang es, die gegensätzlichen Lebensphasen, Werte und Ausbildungsniveaus als eine Bereicherung sowie als interessantes Lernfeld zu nutzen. Kommunikation und Kooperation im Sinne des Netzwerkgedankens wurden als Stärke für die Orientierung erlebt.

Die Arbeit in der BO für Ältere in VINDOBONA, einem Aktivierungsprogramm für 45+, war besonders stark geprägt von der Demotivation, der persönlichen Betroffenheit durch das Ausscheiden aus der Arbeitswelt und dem Netz sozialer Kontakte. Das Erarbeiten einer positiven Grundeinstellung zum Alltag und zur notwendig gewordenen beruflichen Veränderung ist im Vordergrund gestanden. Eine hohe Individualisierung der Betreuung durch vermehrtes Einzelcoaching war ein entscheidender Erfolgsfaktor.

Die Zielgruppe "Junge Erwachsene/Jugendliche" zeigte sehr positive Ergebnisse in intensiven BO-Kursen. Eine hohe Betreuungsintensität von über 30 Wochenstunden führte zu wesentlich besseren Ergebnissen als etwa Jobcoaching.

Die fehlende Arbeitsmarktorientierung findet sich im Einzelcoaching auch bei vielen „kurserfahrenen“ TeilnehmerInnen. Diese Personen, welche schon mehrfach Schulungen absolviert haben, zeigen, wie wichtig die Kooperation des AMS mit den Schulungsträgern hinsichtlich zielgenauer Förderung von Arbeitsuchenden ist. Dieser Erfahrungsaustausch wird die Qualität zukünftiger Orientierungskurse wesentlich beeinflussen.

Qualität in der Erwachsenenbildung? – Trifft dies auch BO-TrainerInnen?

Antonia Cicero, Alfred Fellinger

Derzeit gibt es im Bereich "Training" kein klares Berufsbild, keine rechtlichen Regelungen (Zugangsvoraussetzungen für die Ausübung des Berufes "TrainerIn", Entlohnung etc.) und keine einheitlichen Qualitätsstandards. Daraus ergibt sich derzeit eine für alle Beteiligten (TrainerInnen, AuftraggeberInnen, TeilnehmerInnen) oft unbefriedigende Situation.

Gerade der Beruf "TrainerIn" stellt eine hohe Verantwortung dar, treffen doch in jedem Training (ob Kommunikationstraining oder Berufsorientierung) Menschen aufeinander (Trainierende und TeilnehmerInnen), um miteinander und voneinander zu lernen. TrainerInnen nehmen in dieser Konstellation eine exponierte Stellung ein, tragen Verantwortung für die Inhalte und den Trainingsprozess und haben – da sie immer auch als Projektionsfläche für die TeilnehmerInnen dienen – Vorbildwirkung.

In dieser Berufssparte sticht gerade der Beruf "BerufsorientierungstrainerIn" heraus, arbeitet man doch oft mit heterogenen (Ziel-)Gruppen, ist mit unterschiedlichen psychischen Konstellationen der TeilnehmerInnen konfrontiert, kooperiert mit verschiedenen Auftraggebern (Bildungsinstitute, AMS) mit unterschiedlichen Erwartungen etc.
Seit etwa 1,5 Jahren gibt es innerhalb der Gewerkschaft der Privatangestellten die Interessengemeinschaft work@education, die eine Plattform für alle Menschen im Bildungsbereich sein möchte. Ein Arbeitskreis der Interessengemeinschaft work@education befasst sich seit einem Jahr sowohl theoretisch-wissenschaftlich als auch aufgrund praktischer Erfahrungen mit Qualität und Qualitätssicherung im Training.

Der Beruf "TrainerIn" im Allgemeinen bzw. "BO-TrainerIn" im Speziellen ist aus unserer Sicht kein Neben- oder „Zwischendurch"-Job, sondern erfordert eine fundierte Ausbildung, eine reflektierte (ethische) Haltung sowie eine Vielzahl an sozialen und fachlichen Kompetenzen. Dieses Selbstverständnis ist bei TrainerInnen, AuftraggeberInnen und KundInnen nicht immer „selbstverständlich". Daher plädieren wir für Qualitätsstandards und Regelungen im Trainingsbereich.

Der Arbeitskreis Qualität der IG work@education hat erste Lösungsvorschläge erarbeitet in den Bereichen:

- präzisere Definition von Berufsbildern
- für die Berufsausübung notwendige Voraussetzungen
- überprüfbare Qualitätskriterien

Diese wollen wir auszugsweise vorstellen und in der Folge speziell auf den Bereich BO-Training anwenden. Im Kontext von Training im Allgemeinen und BO-Training im Besonderen erscheinen uns die folgenden Kompetenzen wesentlich:

- inhaltliche Fachkompetenz
- methodische, didaktische und Design-Kompetenz
- soziale Kompetenz, insbesondere emotionale Kompetenz, kommunikative Kompetenz, Führungskompetenz, gruppendynamische und Prozesssteuerungskompetenz

Diese genannten Kompetenzen werden durch eine entsprechende Aus- und Weiterbildung sowie durch Literaturstudium und praktische Gruppen- und Berufserfahrung gewährleistet. Darüber hinaus sichert eine fortlaufende Selbsterfahrung durch Supervision, Intervision, Coaching oder therapeutische Selbsterfahrung während der Ausbildung und der Berufsausübung eine ständige Reflexion und Weiterentwicklung.

In einem nächsten Schritt geht es darum, die von uns vorgeschlagenen Lösungsmöglichkeiten auf einer breiteren Basis mit TrainerInnen, AuftraggeberInnen und KundInnen bzw. TeilnehmerInnen zu diskutieren und danach Formen der Qualitätssicherung zu etablieren.

Berufsorientierung in der Arbeitsmarktpolitik

Angelika Kircher

Das AMS bietet eine ganze Reihe an Dienstleistungen an, die sich alle mit Berufsorientierung (BO) für unterschiedliche Zielgruppen in verschiedenen Ausprägungen beschäftigen, und zwar bis hin zur Homepage des AMS. Im Internet werden vor allem Jugendliche bei der Wahl ihres zukünftigen Berufes besonders unterstützt.

Das BerufsInfoZentrum (BIZ) bietet ein breites Informationsangebot und kann über schulische Erstkontakte auch viele Jugendliche erreichen. Dann aber sind die Jugendlichen mit der gebotenen Informationsvielfalt sehr oft alleine gelassen, die aktive Auseinandersetzung mit Berufsbildern fehlt. Trotz verschiedener Erneuerungen im Schulwesen wird der Berufsorientierungsunterricht bzw. die Behandlung der Thematik in einzelnen Fächern vom AMS als unzureichend wahrgenommen.

Daher muss das AMS für die Schulentlassjahrgänge unbedingt Berufsorientierungen vorsehen, ansonsten steigt die Drop-out-Rate in den JASG-Lehrgängen extrem an, und es gibt ungleich mehr LehrstellenabbrecherInnen. Auch das Thema der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sowie das breite Spektrum zur geschlechtsspezifischen Berufswahlentscheidung wird derzeit durch die Schule nur in Ansätzen abgedeckt. Weibliche Jugendliche müssen hier besonders gefördert werden.

Neben der unzureichenden Orientierung geht es vielfach um das Bearbeiten von schulischen Defiziten, von Verhaltensauffälligkeiten und von Konzentrationsschwächen, mit denen das AMS konfrontiert wird. Diverse Evaluierungsergebnisse und auch Rückmeldungen aus der Wirtschaft an das AMS bezüglich der "mangelhaften Qualität" der vorgemerkten Jugendlichen unterstreichen das.

Im Sinne von Nutzung von Synergien wäre es daher durchaus wünschenswert, institutionenübergreifende Kooperationen zwischen Pflichtschulen und AMS viel stärker als bisher zu forcieren.

Je nach Zielgruppe (Frauen, WiedereinsteigerInnen sowie Personen, die aus gesundheitlichen oder arbeitsmarktpolitischen Gründen eine BO benötigen) haben sich hier ganz unterschiedliche Mischformen mit Qualifizierungs- und/oder Aktivierungselementen entwickelt. Das Ergebnis einer Berufsorientierung sollte ein realisierbarer Karriereplan sein, als unmittelbarer Erfolgsindikator wird hier die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gesehen. Die Messung der Integration in den Arbeitsmarkt erfolgt frühestens sechs Monate nach Beendigung der BO. Bei Aktivierungsmaßnahmen hingegen, wie z. B. beim Jobcoaching oder Einzelcoaching, steht die Integration in den Arbeitsmarkt unmittelbar nach der Maßnahme im Mittelpunkt.

Neben laufenden quantitativen Auswertungen werden auch qualitative Evaluierung durch Externe notwendig sein, um auch für die Berufsorientierung Weiterentwicklungspotenziale aufzeigen zu können. Ergebnisse aus anderen EU-Programmen (wie z. B. Leonardo, hier werden u. a. Mindeststandards für BO-TrainerInnen entwickelt) sollten vom AMS zur Weiterentwicklung der Maßnahme genutzt werden.

Improvisationstheatergruppe WaschenLegenFöhnen“ – heiter-satirischer Tagungsausklang

Das Improvisationstheater mit dem Damen-und-Herren-Einheitspreis

Wer wäscht? Wer legt? Wer fönt?
Mit "WaschenLegenFönen" hat sich eine Improvisationstheatergruppe formiert, deren Mitglieder Erfahrungen aus unterschiedlichen beruflichen Hintergründen mitbringen: TaxifahrerInnen, ProjektmanagerInnen, Coaches, FachberaterInnen, StudentInnen sowie Profis aus der Wiener Improvisationstheaterszene.

Wer läßt bei uns frisieren?
Nach öffentlichen Auftritten (Festival moment 2003, Theatersportmeisterschaften 2003 Interkulttheater) bieten WaschenLegenFönen nun Improvisationstheater für Unternehmen an.

Wir helfen gern beim Aufstylen folgender Veranstaltungen:

- Podiumsdiskussionen
- Produktpräsentationen
- Firmenfeiern
- Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Großgruppenveranstaltungen
- Konferenzen, Tagungen
- Messen

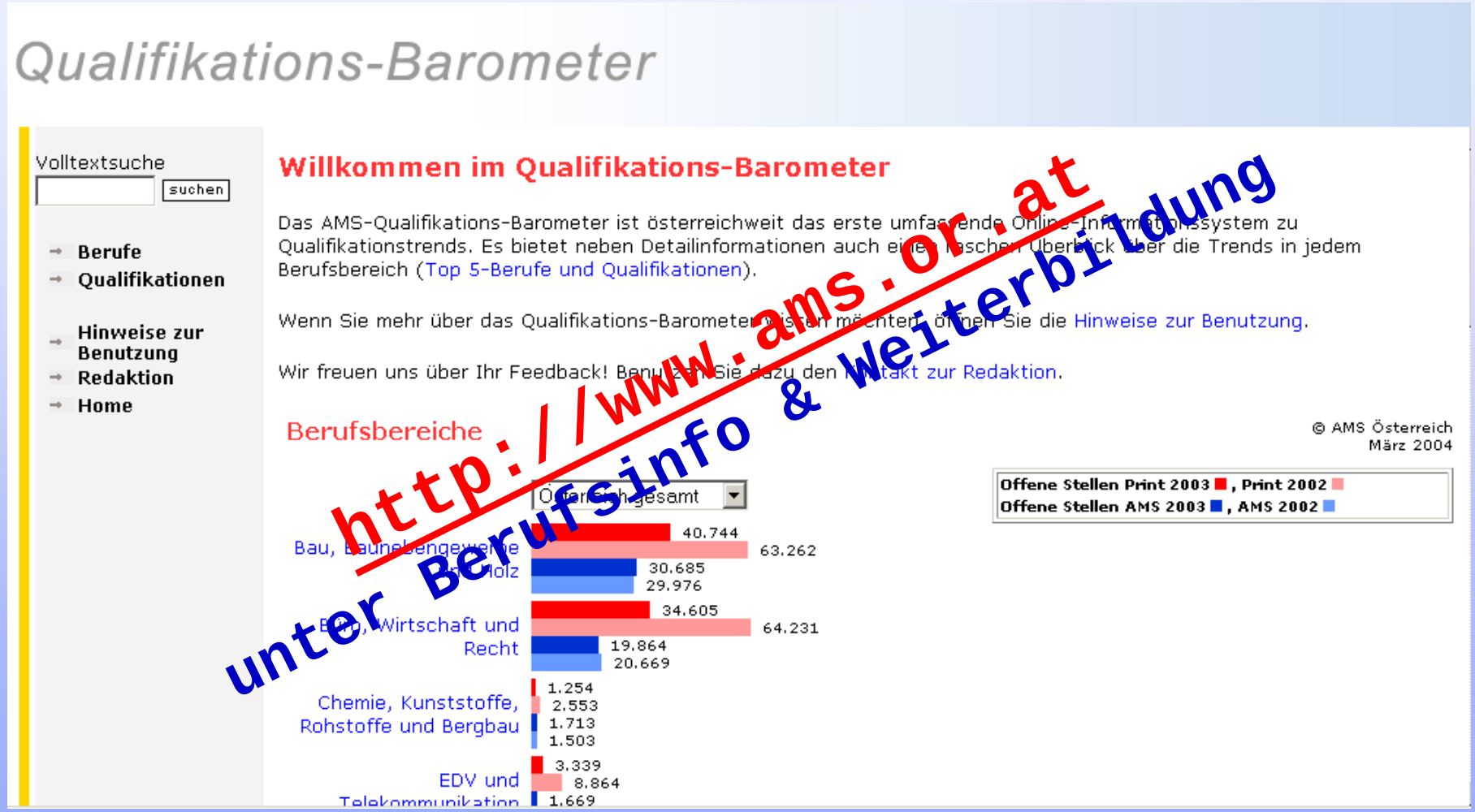
WaschenLegenFönen improvisiert für Sie in den verschiedensten Branchen:

- Non-Profit-Organisationen (privat und öffentlich)
- Dienstleistungsunternehmen
- Produktionsunternehmen
- Handelsunternehmen

Was ist der WaschenLegenFönen-Stil?
Durch die Improvisation, das Prinzip der „Lust am Scheitern“ und die spielerische Umsetzung der Eingaben aus dem Publikum wird die emotionale Ebene angesprochen. Komplexe Sachverhalte werden auf neue Art und Weise transportiert und somit vertieft. Während wir arbeiten, sehen Sie kurze Szenen, Geschichten und Entwicklungen, die zum Lachen bringen oder zum Nachdenken anregen.

Wie können Sie WaschenLegenFönen engagieren?
Unser WaschenLegenFönen Team ist für Sie unter waschenlegenfoenen@gmx.at erreichbar! Gerne vereinbaren wir mit Ihnen einen persönlichen Termin zur WaschenLegenFönen Stilberatung! Wir sind gerne für Sie da und haben auch am Montag unseren mobilen Salon für Sie geöffnet!

Das AMS-Qualifikations-Barometer



http://www.ams.or.at
unter Berufsinfo & Weiterbildung

Wesentliche Charakteristiken

- Erstes umfassendes Online-Informationssystem zu den Entwicklungen von Arbeitsmarkt- und Qualifikationsbedarf in Österreich
- Beobachtung des Inseratenmarktes mittels 84 Printmedien und 7 Online-Datenbanken
- Ausführliche Darstellung von Arbeitsmarkt- und Qualifikationstrends auf den Ebenen Berufsbereich und Berufsfeld
  - Regionale Besonderheiten
  - Trendaussagen auf Ebene der Berufe und Berufsfelder
  - Aktuelles Stellenaufkommen auf den Ebenen Beruf, Berufsfeld und Berufsbereich
  - Arbeitsmarkttrends von 94 Berufsfeldern und 24 Berufsbereichen
  - Qualifikationstrends: Persönliche und fachliche Anforderungen
  - Verweise auf die Berufe des AMS-Berufsinformationssystems

Das AMS-Qualifikations-Barometer macht erstmals ExpertInnenenwissen über Arbeitsmarkt- und Qualifikationstrends öffentlich zugänglich und kann damit bei der beruflichen Neuorientierung helfen.

Die Startseite

Stellenaufkommen nach Berufsbereichen

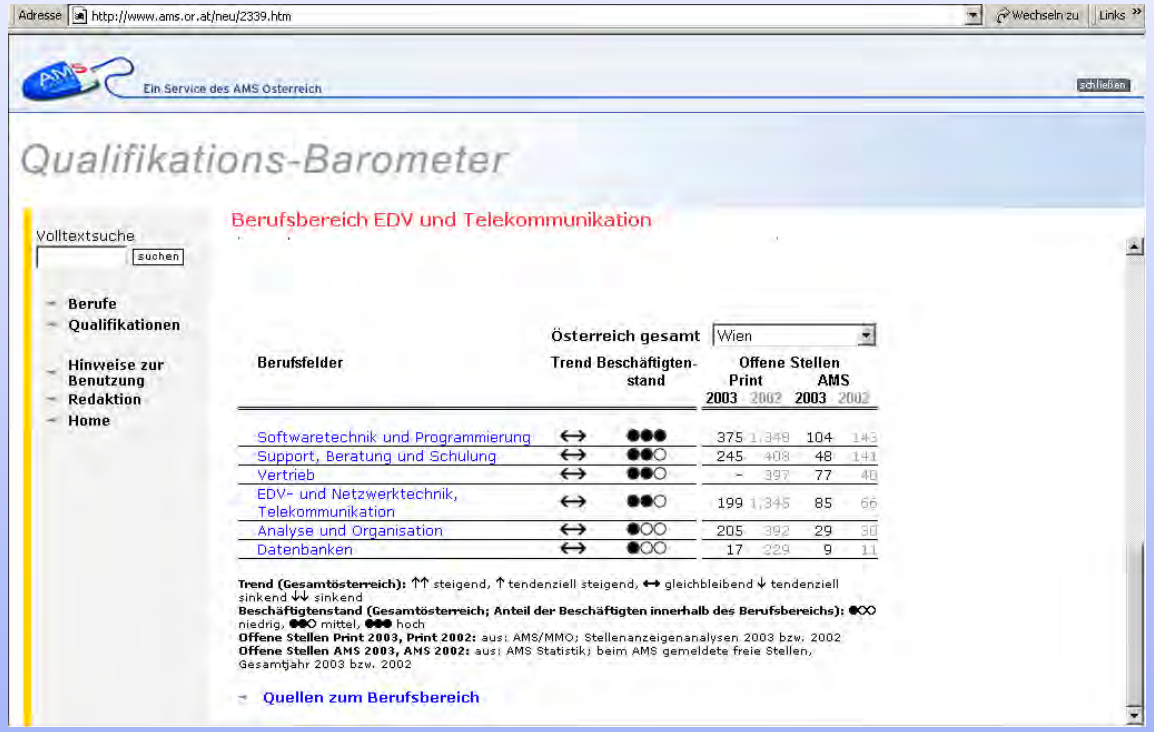
Die Startseite bietet eine Übersicht über das Stellenangebot laut AMS und Printmedien, gegliedert nach 24 Berufsbereichen, die einzeln für jedes Bundesland oder komplett für Gesamt-österreich abgerufen werden kann.

Berufsbereich

Zu jedem Berufsbereich gibt es eine eigene Seite, die über **Arbeitsmarkttrends** informiert.

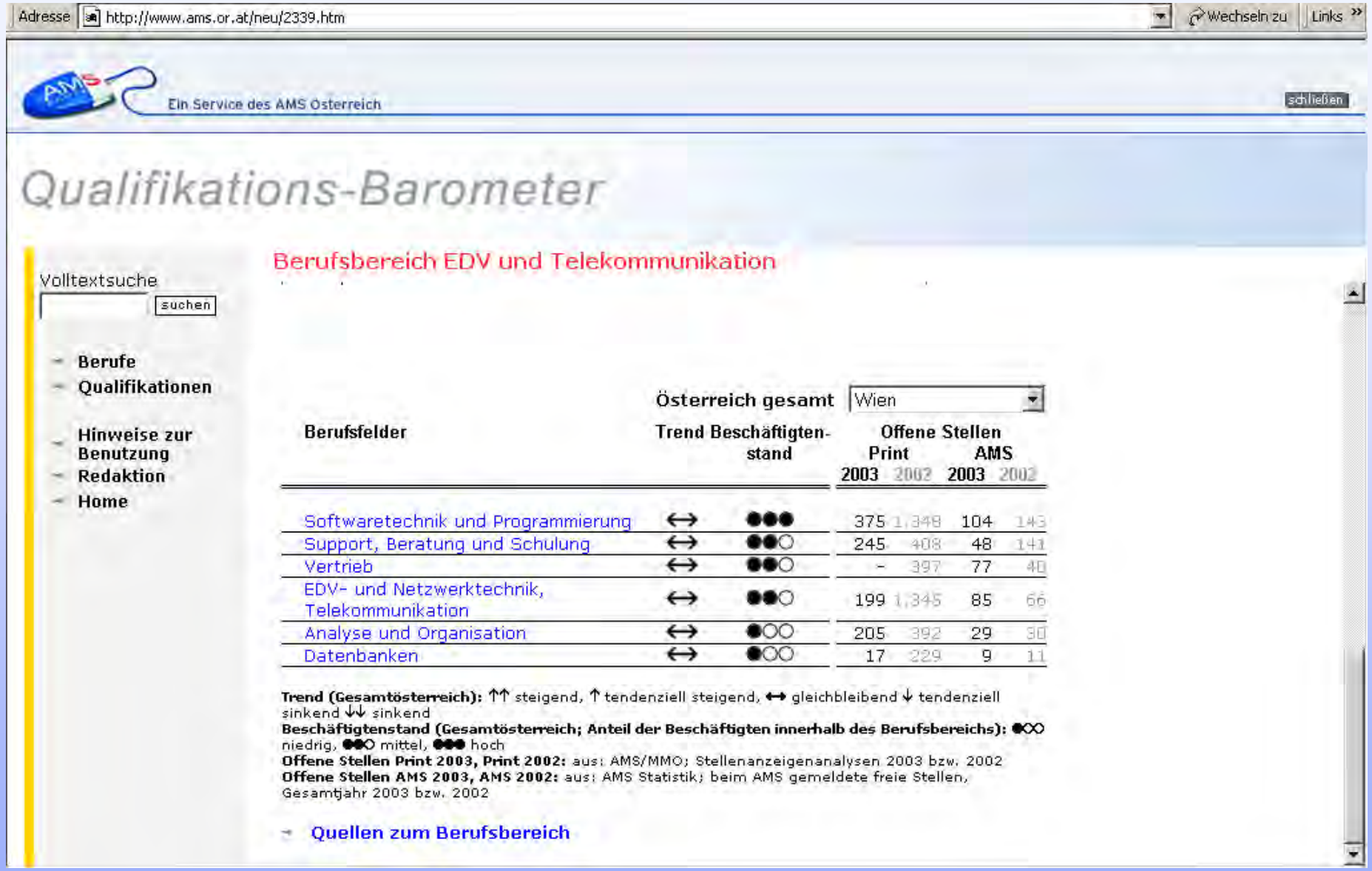
Adresse
http://www.ams.or.at/neu/2339.htm
Wechseln zu
Links
Ein Service des AMS Österreich
schließen
Qualifikations-Barometer
Volltextsuche
suchen
Berufe
Qualifikationen
Hinweise zur Benutzung
Redaktion
Home
Berufsbereich EDV und Telekommunikation
Home
© AMS Österreich
März 2004
Arbeitsmarkttrends
Im Berufsbereich "EDV und Telekommunikation" entstand Anfang der 90er Jahre unter dem Schlagwort "New Economy" eine IT-Euphorie, die einen enormen Investitionsschub und Beschäftigungsboom mit sich brachte. Ab 2001 war der "Hype" vorbei und die Nachfrage nach IT-Fachkräften ließ überraschend schnell nach. Der schlechte Konjunkturverlauf und eine gewisse Marktsättigung führten zu einem Rückgang der Investitionsbereitschaft der Unternehmen.
Zu Beginn des Jahres 2003 stieg erstmals seit zwei Jahren die Nachfrage nach IT-Fachkräften wieder leicht an. Seitdem ist eine Stabilisierung am IT-Stellenmarkt feststellbar. Laut einer Studie des Zentrum für Bildung und Wirtschaft konzentrierte sich die Nachfrage im IT-Bereich vom 1. bis zum 4. Quartal 2003 eindeutig auf IT-AnwendungsspezialistInnen wie z.B. TechnikerInnen mit C++ Kenntnissen oder SachbearbeiterInnen mit SAP-Kenntnissen. Die Nachfragesteigerung betrug bei diesen Berufen im genannten Zeitraum +8,3 %. Die Nachfrage nach IT-FachspezialistInnen wie z.B. SoftwareentwicklerInnen oder DatenbankspezialistInnen war hingegen mit -15 % eindeutig rückläufig .
ExpertInnen der Österreichischen Computergesellschaft schreiben in erster Linie den Bereichen e-Government, IT-Sicherheit, Wireless Technology, Medizin-Informatik und Industrie-Informatik Wachstumspotenzial zu. Dem gegenüber steht allerdings ein weiterhin abwartendes IT-Investitionsverhalten.
Wien stellte 2003 mit rund 40 % das größte Angebot am IT-Stellenmarkt in Österreich. Auch in Oberösterreich und der Steiermark werden zahlreiche Stellen in diesem Bereich

Berufsbereich

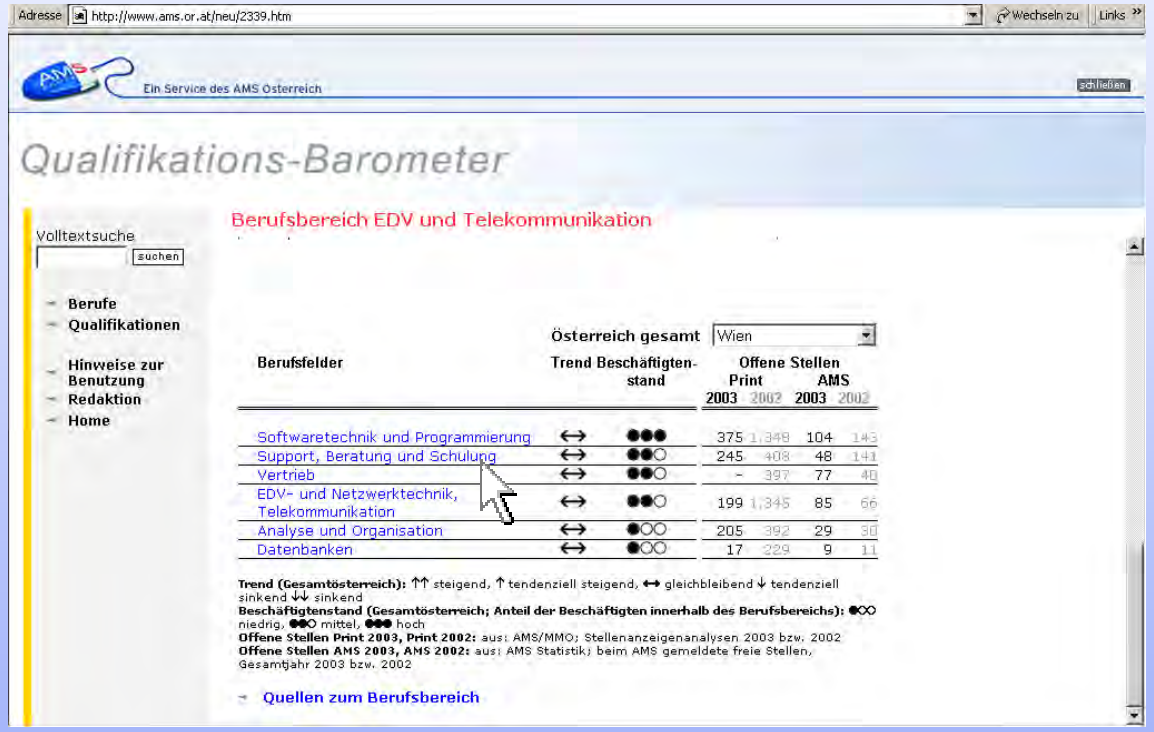


Trend und **Beschäftigenstand** der hier zugeordneten Berufsfelder wurden von ExpertInnen bewertet. Zusätzlich wird die Zahl der **offenen Stellen** laut Printmedien bzw. AMS angegeben.

Quellen zum Berufsbereich können bei Bedarf aufgerufen werden.


Adresse
http://www.ams.or.at/neu/2339.htm
Wechseln zu
Links
Ein Service des AMS Österreich
schließen
Qualifikations-Barometer
Volltextsuche
suchen
Berufe
Qualifikationen
Hinweise zur Benutzung
Redaktion
Home
Berufsbereich EDV und Telekommunikation
Österreich gesamt
Wien
Berufsfelder
Trend Beschäftigtenstand
Offene Stellen Print 2003 2002
Offene Stellen AMS 2003 2002
Softwaretechnik und Programmierung ↔ ●●● 375 1.348 104 143
Support, Beratung und Schulung ↔ ●●○ 245 408 48 141
Vertrieb ↔ ●●○ - 397 77 40
EDV- und Netzwerktechnik, Telekommunikation ↔ ●●○ 199 1.345 85 66
Analyse und Organisation ↔ ●○○ 205 392 29 30
Datenbanken ↔ ●○○ 17 229 9 11
Trend (Gesamtösterreich): ↑↑ steigend, ↑ tendenziell steigend, ↔ gleichbleibend ↓ tendenziell sinkend ↓↓ sinkend
Beschäftigtenstand (Gesamtösterreich; Anteil der Beschäftigten innerhalb des Berufsbereichs): ●○○ niedrig, ●●○ mittel, ●●● hoch
Offene Stellen Print 2003, Print 2002: aus: AMS/MMO; Stellenanzeigenanalysen 2003 bzw. 2002
Offene Stellen AMS 2003, AMS 2002: aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2003 bzw. 2002
Quellen zum Berufsbereich

Berufsbereich



Von der Berufsbereich-Seite kann zu den zugeordneten Berufsfeldern **weiternavigiert** werden.

Berufsfeld

Die Berufsfeld-Seite informiert über **Arbeitsmarkt-** und **Qualifikationstrends**, gibt eine Übersicht über die zugeordneten **Berufe** sowie die relevanten **Qualifikationen** und bietet bei Bedarf **zusätzliche Informationen**, **Quellen** und Detailinformationen zu Qualifikationen.

Berufsfeld: Berufe

Trend: Wie wird sich die Nachfrage nach Berufen dieses Berufsfelds in Zukunft entwickeln?

Beschäftigtenstand: Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten in Relation zu anderen Berufen dieses Berufsfelds?

Offene Stellen: Stellenaufkommen laut Printmedien und AMS

Berufsfeld Support, Beratung und Schulung

Berufe in Support, Beratung und Schulung:

Österreich gesamt [Österreich gesamt]

Berufe	Trend	Beschäftigtenstand	Offene Stellen Print 2003	Print 2002	AMS 2003	AMS 2002
SAP-BeraterIn	↑	●●○	88	369	10	22
Hotline-BeraterIn EDV	↔	●●●	358	755	152	294
Anwendungs-BetreuerIn	↔	●●○	89	217	30	49
EDV-TrainerIn	↔	●●○	35	144	5	8
IT-KonsulentIn	↔	●○○	33	-	27	15
TelekommunikationsberaterIn	↔	●○○	16	37	15	8
ArbeitsvorbereiterIn EDV	↓	●○○	-	-	-	-

Berufsfeld: Berufe

Berufsfeld Support, Beratung und Schulung

Berufe in Support, Beratung und Schulung:

Österreich gesamt [Österreich gesamt ▼]

Berufe	Trend Beschäftigtenstand		Offene Stellen Print 2003	Print 2002	AMS 2003	AMS 2002
SAP-BeraterIn	↑	●●○	88	369	10	22
Hotline-BeraterIn EDV	↔	●●●	358	755	152	294
Anwendungs-BetreuerIn	↔	●●○	89	217	30	49
EDV-TrainerIn	↔	●●○	35	144	5	8
IT-KonsulentIn	↔	●○○	33	-	27	15
TelekommunikationsberaterIn	↔	●○○	16	37	15	8
ArbeitsvorbereiterIn EDV	↓	●○○	-	-	-	-

Berufsfeld: Qualifikationskategorien

Neben den von ExpertInnen angegebenen **Qualifikationstrends** können bei Bedarf **Detailinformationen** zu den einzelnen Qualifikationen abgerufen werden.

Programmiersprachen-Kenntnisse

Synonyme
Programmierkenntnisse
Programmierung

Erklärung
Kenntnisse im Schreiben von Computerprogrammen; Kenntnis von Programmiersprachen, welche Abläufe und Regeln in computeradäquater Form ausdrücken.

Qualifikationsbereich
EDV, Telekommunikation, Elektro

Unter Programmiersprachen-Kenntnisse fallen die folgenden Detailqualifikationen:

Bezeichnung	Erklärung
4GL-Sprachen	Programmiersprachen der 4. Generation, v.a. auch mit Datenbank- und Online-Unterstützung.
ABAP	Kenntnisse der SAP-Entwicklungssprache Advanced Business Application Programming.
ABAP objects	Kenntnis der ABAP objects-Erweiterung der ABAP-Workbench durch die Objekt-Technologie mit erweiterter virtueller Maschine.
ABAP/4	Kenntnisse der SAP-Entwicklungssprache Advanced Business

Programmiersprachen-Kenntnisse

Synonyme
Programmierkenntnisse
Programmierung

Erklärung
Kenntnisse im Schreiben von Computerprogrammen; Kenntnis von Programmiersprachen, welche Abläufe und Regeln in computeradäquater Form ausdrücken.

Qualifikationsbereich
EDV, Telekommunikation, Elektro

Unter Programmiersprachen-Kenntnisse fallen die folgenden Detailqualifikationen:

Bezeichnung	Erklärung
4GL-Sprachen	Programmiersprachen der 4. Generation, v.a. auch mit Datenbank- und Online-Unterstützung.
ABAP	Kenntnisse der SAP-Entwicklungssprache Advanced Business Application Programming.
ABAP objects	Kenntnis der ABAP objects-Erweiterung der ABAP-Workbench durch die Objekt-Technologie mit erweiterter virtueller Maschine.
ABAP/4	Kenntnisse der SAP-Entwicklungssprache Advanced Business

Welche Fragen werden beantwortet?

- Wieviele offene Stellen gibt es derzeit für einzelne Berufe, Berufsfelder bzw. Berufsbereiche?
- Gibt es regionale Unterschiede?
- Wie schätzen ExpertInnen den Arbeitsmarkttrend für einzelne Berufe, Berufsfelder bzw. Berufsbereiche ein?
- Welche Qualifikationen sind derzeit in einzelnen Berufsfeldern am Arbeitsmarkt besonders nachgefragt?
- Welche Nachfrageentwicklung prognostizieren ExpertInnen bei Qualifikationen?

AMS-KundInnen informieren sich selbst! Das Qualifikations-Barometer kann z.B. Jugendlichen empfohlen werden, die einen Berufseinstieg suchen, oder AMS-KundInnen, die einen Berufswechsel planen.

Das AMS-Qualifikations-Barometer

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

„Qual der Wahl im Infodschungel“

Möglichkeiten und Spannungsfelder in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung

GPA

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Ausgangssituation

- 31. Jänner 2004

  - 48.454 Jugendliche (15 bis 24 jährige) ohne Arbeit

  - 4.460 Lehrstellensuchende/ 2.070 offene Lehrstellen

  - Tausende Ausbildungsplätze fehlen in Berufsbildenden mittleren oder höheren Schulen

  - Zugangsbeschränkung durch Studiengebühren

  - 8.976 AkademikerInnen (Uni, Hochschule, FH, Akademie) ohne Arbeit

GPA
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Lehrausbildung

- Negativer Trend klar erkennbar

  - z.B. in der Branche Handel:

  letzten 10 Jahren von 40.000 auf 19.000 Lehrlinge zurückgegangen, obwohl Verkaufsfläche um 130% gestiegen ist

- 20% aller Lehrverhältnisse werden während der Probezeit aufgelöst

- Wirtschaft zieht sich zunehmend aus ihrer Verantwortung und Bundesregierung betreibt kosmetische Maßnahmen

GPA
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Schulausbildung

- Bildung ist abhängig von sozioökonomischer Situation der Eltern
- Fehlende Reformen für moderne Schulausbildung (Entscheidung des Bildungsweges im Kindesalter, überfüllte Klassen, nicht zeitgemäßer Unterrichtsstoff, Sponsoring – attraktive vs. weniger attraktive Schulen)
- Ausbildungsplätze fehlen

Studium

- Bildung ist abhängig von sozioökonomischer Situation der Eltern
- Verschlechterung durch UG 1993 und UG 2002
- Zugangsbeschränkung durch Studiengebühren

GPA
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Berufsorientierung in der Praxis

- Raffaele Vas, Schüler

„Meine Berufsorientierung bestand aus einem Computer Test sowie Referate in Geographie über das Berufsbild der Eltern“

GPA
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Berufsorientierung in der Praxis

- Alrun Cohen, Schülerin

„Wir machten einen Interessenstest, leider ohne Beratung, und wir wurden über Studiengebühren sowie grob über Studienrichtungen durch ÖH VertreterInnen beraten“

GPA
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Berufsorientierung in der Praxis

- Peter Pick, Lehrling

„Ich habe überhaupt keine Informationen bekommen, sondern habe mich zum Spaß bei einer Firma beworben. Und schaffte es“

GPA
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Berufsorientierung in der Praxis

- Kathrin Niedermoser, Studentin

„Ich machte einen Multiplechoice-Test und sonst bekamen wir keine Beratungen“

GPA
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Berufsorientierung in der Praxis

- Berufsinformationsmessen

  - Erfahrungen zeigen, dass SchülerInnen Information „hamstern“, aber kein strukturiertes Handeln erkennbar ist (kaum Vorkenntnisse, keine Berufsvorstellungen)

  - Oberflächliche Informationen, sehr oft die gleichen AusstellerInnen

- Berufsorientierung von Schule zu Schule unterschiedlich, sowie von LehrerIn zu LehrerIn unterschiedliches Engagement

GPA
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Unser Angebot

- Berufsorientierung bei diversen Messen et cetera
- Austausch von Erfahrungswerten
- Berufsbilder sowie Kollektivverträge, Informationsbroschüren
- Check your Job
- Weiterbildungsseminare
- und vieles mehr

GPA
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Forderungen

- freier und kostenloser Bildungszugang
- mehr Ausbildungsplätze
- durchlässige Bildung zu gewährleisten
- mehr Geld in die Bildung zu investieren
- Berufsorientierung optimieren

GPA
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

... für alle,

die mehr wollen!

GPA

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Es gibt vieles, für das es sich lohnt, organisiert zu sein.

GPA

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Fördernde Faktoren für eine nicht-traditionelle Berufswahl

Mag.ª Nadja Bergmann

Studie „Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt“

- im Auftrag des AMS, Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen
- Kooperation von L&R Sozialforschung mit dem *öibf*
- Inhalt und Forschungsfragen:
  - **Daten und Fakten** zum geteilten Arbeitsmarkt und zur Situation von Berufseinsteigerinnen
  - **Hintergründe** zur Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen
  - **Identifikation möglicher Ursachen** für bestehende Ungleichgewichte
  - **Ausarbeitung von Handlungsoptionen** zur Erhöhung der Gleichstellung
- Methoden:
  - Sekundärstatistische Auswertung von Ausbildungs- und Beschäftigungsdaten
  - Literaturanalyse
  - Fragebogenerhebung bei 360 SchülerInnen der 4. Hauptschulklasse
  - Leitfadeninterviews mit 15 BIZ-BetreuerInnen, 15 Mädchenberaterinnen, 20 ArbeitgeberInnen und 51 jungen Frauen (Berufseinsteigerinnen in nicht-tradtionelle Berufe sowie in der Orientierungsphase)

Zentrale Faktoren vor der eigentlichen Berufswahl

- erst schrittweise Verengung der Berufswahl
  - in der Kindheit noch deutlich breiteres Berufsspektrum von Mädchen
- Förderung geschlechtstypischer Kompetenzen und Entscheidungen
  - Eltern, Verwandte, Peer Groups, Schule: Rollenstabilisierung
- diffuses Wissen über Arbeitsmarkt und Berufe führt zu eingeschränkten Wahlmöglichkeiten und Vorstellungen
- Beruf(sbilder) und -bezeichnungen sind nicht geschlechtsneutral
  - Beispiel „Körperkraft“

Geschlechtsneutrale Berufsbilder?

Zentrale Faktoren des BO-Prozesses

- mangelnde Unterstützung bei der Berufsorientierung
  - in der Schule (unterschiedlicher Stellenwert von BO, späte Auseinandersetzung, insgesamt eher Berufsinformation und keine Orientierung, geschlechtsspezifische Fragen kaum Thema)
  - beim BIZ (viele Berufsinformationen, wenig Unterstützung zur Berufsorientierung, aktivere Rolle und mehr persönliche Unterstützung gewünscht)
- Restriktionen durch Lehrstellen und -arbeitsmarkt
  - Abhängigkeit von realen Jobmöglichkeiten, allerdings teilweise falsche Vermutungen und Einschätzungen, geringe Bereitschaft der Betriebe
- Nicht-traditionelle Berufswahl bedeutet die Überwindung zahlreicher Hürden!

Ansatzpunkte zur Förderung einer nicht-traditionellen Berufswahl

- inhaltliche Ansatzpunkte
  - umfassende geschlechtssensible BO für Jugendliche
- strukturelle Ansatzpunkte
  - Schule, Arbeitsmarktservice (BerufsInfoZentren)
- Berufsbezogene Ansatzpunkte
  - Ebene der Berufe, Unternehmen, Sozialpartner, politische Ebene
- Rahmenbedingungen
  - gesellschaftspolitische Ebene, Politik, Medien

Inhaltliche Ansatzpunkte

- Sicherstellung einer umfassenden geschlechtssensiblen BO für Jugendliche – auch unter Einbezug der Eltern
  - möglichst früh ansetzen, langfristiger Prozess
- Integration von Erfahrungen von Mädchen-beratungsstellen / Burschenarbeit in jedwede BO
  - Raum für Auseinandersetzung und eigenes Erkunden geben
  - zu Neuem anregen, Fähigkeiten entdecken, Berufs- als Lebensplanung, Vor- und Nachteile von verschiedenen Berufen, Erkunden beruflicher Anforderungen
  - mittels: Aktivierung zur selbständigen Informationsbeschaffung, direkter Erfahrungsaustausch zu Berufen, Gespräche mit „Role Models“, Berufsbiographien, geschlechtshomogene Workshops und Unterricht, Schnuppertage, Werkstätten, Einsatz visueller Medien etc.

Ansatzpunkte Schule und AMS

- Bedeutung der Berufsorientierung in Schulen und AMS stärken
  - in Schulen: BO als eigenes Fach, strukturelle Verankerung, personelle Ressourcen und Aufbau von Kompetenzen
  - in AMS/BIZ: Bedeutung und Sichtbarmachung der BIZ-Arbeit, Erweiterung des Aufgabenprofils
- Institutionalisierung geschlechtsspezifischer Informations- und Sensibilisierungsarbeit
  - Aus- und Weiterbildungen, Informations- und Beratungsleitfäden, stärkere Integration von geschlechtssensiblen Ansätzen, Übernahme von Pilotprojekten in Regelangebot
  - Überarbeitung bestehender Angebote, inklusive Interessentest
- Möglichkeiten der Einbeziehung des Umfeldes
  - AMS: Sensibilisierung, Information etc. durch Betriebskontakte sowie Elternarbeit
  - Schule: Elternarbeit
- Kooperationen mit Mädchenberatungsstellen / Burschenarbeit
  - Pilotprojekte sowie Übernahme der Erfahrungen in Regelangebot
  - gemeinsame Ausbildungen
  - Angebote für spezifische Gruppen (MigrantInnen etc.)

Berufsbezogene Ansatzpunkte

- Hinterfragung von Berufsbildern und -bezeichnungen
  - Ausbildungsinhalte und Kommunikation darüber
  - Kommunikation und Wahrnehmung beruflicher Qualifikationsanforderungen
  - Interessentest
  - Reform der Lehrausbildung unter geschlechtssensiblen Gesichtspunkten
- Sensibilisierung von Unternehmen, Sozialpartner
  - hinsichtlich Schnuppermöglichkeiten, Schulbesuche etc.
  - hinsichtlich Berufseinstieg (Eignungstest)
- betriebliche Ebene beim Berufseinstieg sowie weiteren Karriereverlauf
  - Unternehmen, Sozialpartner, AusbildnerInnen, Berufsschule
  - Unterstützung und Beratung durch sensibilisierte Einrichtungen, Information durch AMS, Änderung/Ergänzung der Ausbildungen, Job-Coaching

Rahmenbedingungen

- explizite Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten für BO
  - Vernetzung zentraler BO-AkteurInnen oder Koordinierungsstelle BO / geschlechtssensible BO
    - Abstimmung der Aufgabenschwerpunkte, kontinuierlicher Erfahrungsaustausch, Verbreiterung mädchenspezifischer Expertise und Zugänge, Festlegung von geschlechtersensiblen Qualitätsstandards, gemeinsame Ausbildung ...
- Ausbau von spezifischen Beratungsangeboten
  - Sicherung eines kontinuierlichen Angebots
  - flächendeckende Angebote
  - zielgruppenspezifische Angebote (v.a. Migrantinnen)

Sichtweisen von TrainerInnen, TeilnehmerInnen und Schulungsträgern in der Arbeitsmarktorientierung

Ausgewählte Ergebnisse des Forschungsprojekts im Auftrag des AMS Österreich (BIQ-Abteilung)

ams report Nr.37: Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik

Autorinnen: Andrea Egger, Elisabeth Simbürger, Karin Steiner

Vortragsinhalt

I: Lotto 6er - Sinn und Trends

II: Menschen in der AO-Maschine

III: Zählen die Zahlen?

IV: Vorschläge und Diskussion

I) Orientierung: BO oder AO

Berufs-orientierung	Arbeitsmarkts-orientierung
Früher	Heute
Jugendliche	Erwachsene
Inhalt?	
Lotto 6er	Studentenjob

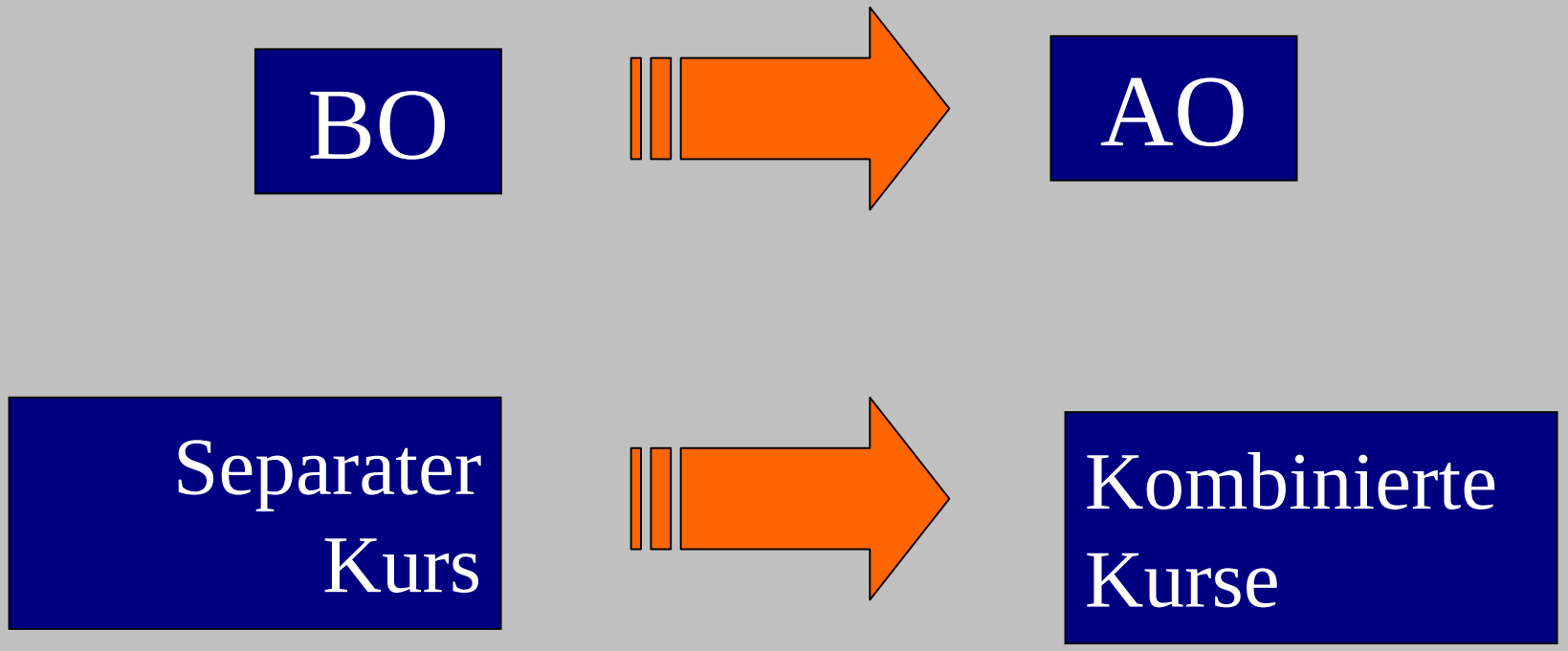
I) Orientierung

Inhalte

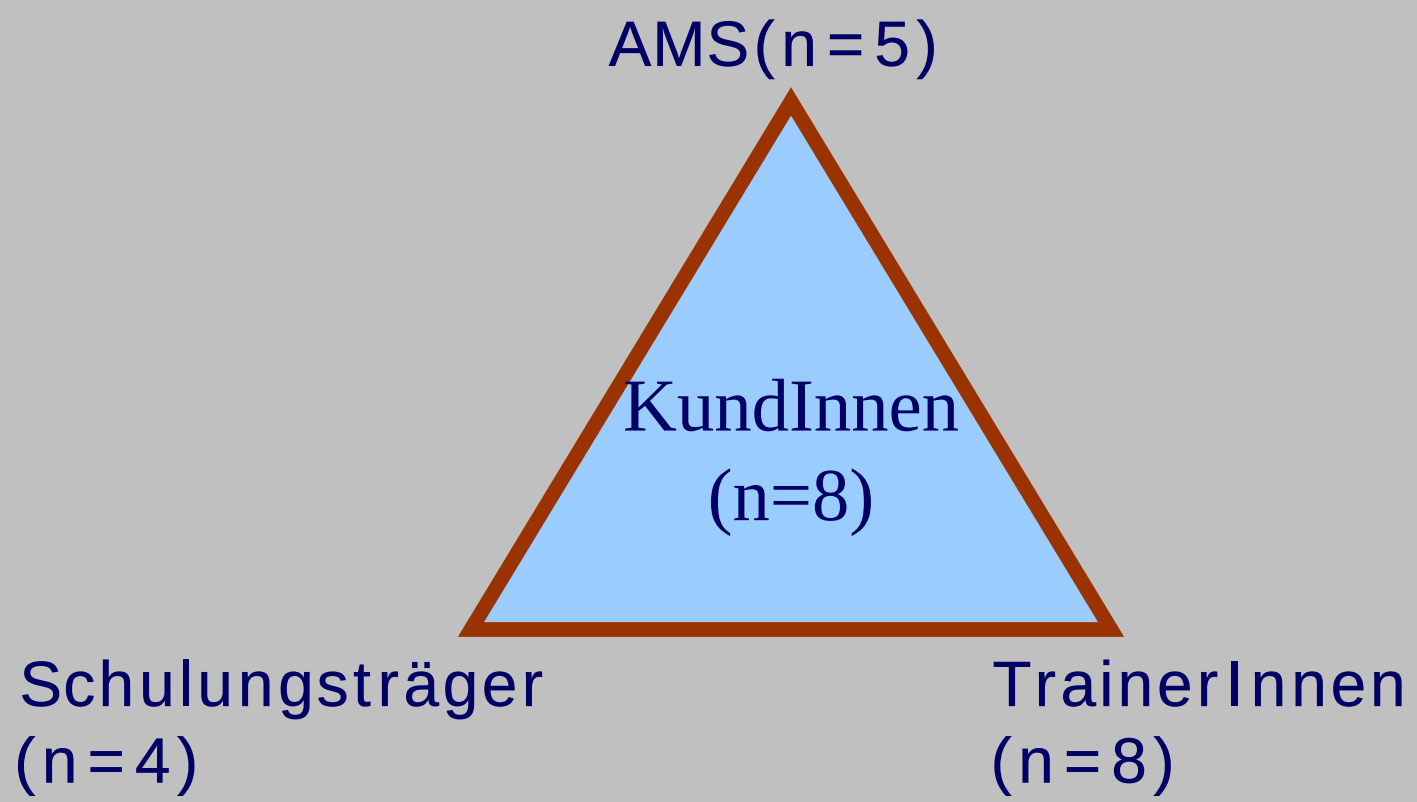
Identitätsfindung
und
Sinnstiftung

Arbeitsmarkt-
bedingungen
und Vermittlung

I) Trends



II) Erhebung



II) Sicht der AMS-KursbetreuerInnen

Ziel: Umsetzbarer Karriereplan und Alternativen

- Umfassender Überblick der TN (AM-Situation)
- Detaillierte Erarbeitung des Berufsfeldes
- Praxisorientierung

II) Sicht der Schulungsträger

Ziel: Klärung des beruflichen Weges -
Ziele der TN, Qualifikationen, Alternativen

- Aktivierung und Stabilisierung
- Training von Schlüsselqualifikationen
- Steigerung des Selbstwertes, des Selbstvertrauens und der Motivation
- Herstellung eines Realitätsbezugs
- Lebens- und Arbeitszufriedenheit

II) Sicht der TrainerInnen

Ziel: Langfristiger Karriereplan

- Realitätsnahe Orientierung: Persönliche Stärken und Rahmenbedingungen (Familie)
- Selbstfindung und Selbsterkenntnis
- Stärkung der einzelnen Person: Selbstvertrauen, Motivation, Hoffnung und Mut
- Gegenseitige Unterstützung der TN fördern
- Praktikumsplatz
- Finden eines Arbeits-/Ausbildungsplatzes

II) Sicht der KundInnen

Ziel: Ein JOB, Orientierung, Weiterbildung, Information und Hilfe

- ☺ Höhere Aktivität, Abwechslung, Austausch mit anderen, Gefühl, nicht alleine zu sein, Spaß
- ☺ Persönlichkeitsentwicklung: Selbstbild, Stärken entdecken
- ☺ Neue Arbeitsmöglichkeiten entdecken
- ☺ Sammeln von Information für Weiterbildung
- ☺ Verbesserung der Bewerbungsstrategien
- ☺ Praktikum – *nur* dann, wenn es zur angestrebten Berufsrichtung passt

II) Sicht der KundInnen

☹/☺ Kursdauer
☹/☺ Kursinhalte

Treffsicherheit

Motivation
Info/Beratung
Modulare Kurssysteme
Flexibilität

II) Zielgruppe

- Personen mit Orientierungsbedarf wie RehabilitandInnen, Jugendliche, Suchtkranke. *AMS*
- Alle AMS Zielgruppen. *Schulungsträger*
- Erfüllung von Mindestanforderungen wie Deutschkenntnisse, Ansprechbarkeit, Flexibilität. *TrainerInnen*
- Orientierungsbedarf und Aktivierungsbedarf. Vorab Information und Beratung. *KundInnen*

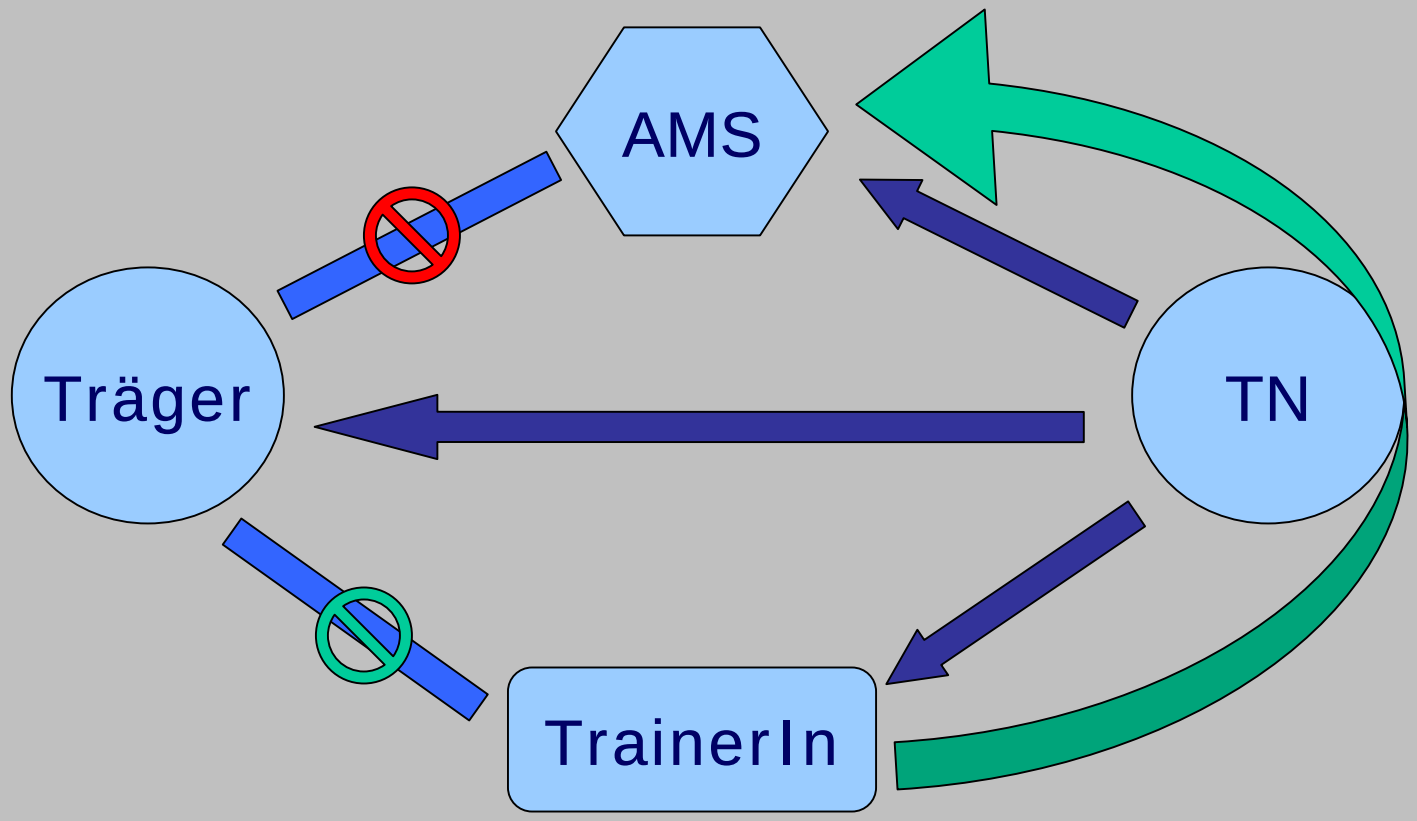
II) Zusammenfassung

Langfristig:	Arbeitsaufnahmen
Im AO-Kurs:	Umsetzbarer Karriereplan und Alternativen; Beginn der Umsetzung
Subziele:	Stabilisierung, Aktivierung, Stärkung, „Lebensqualität“

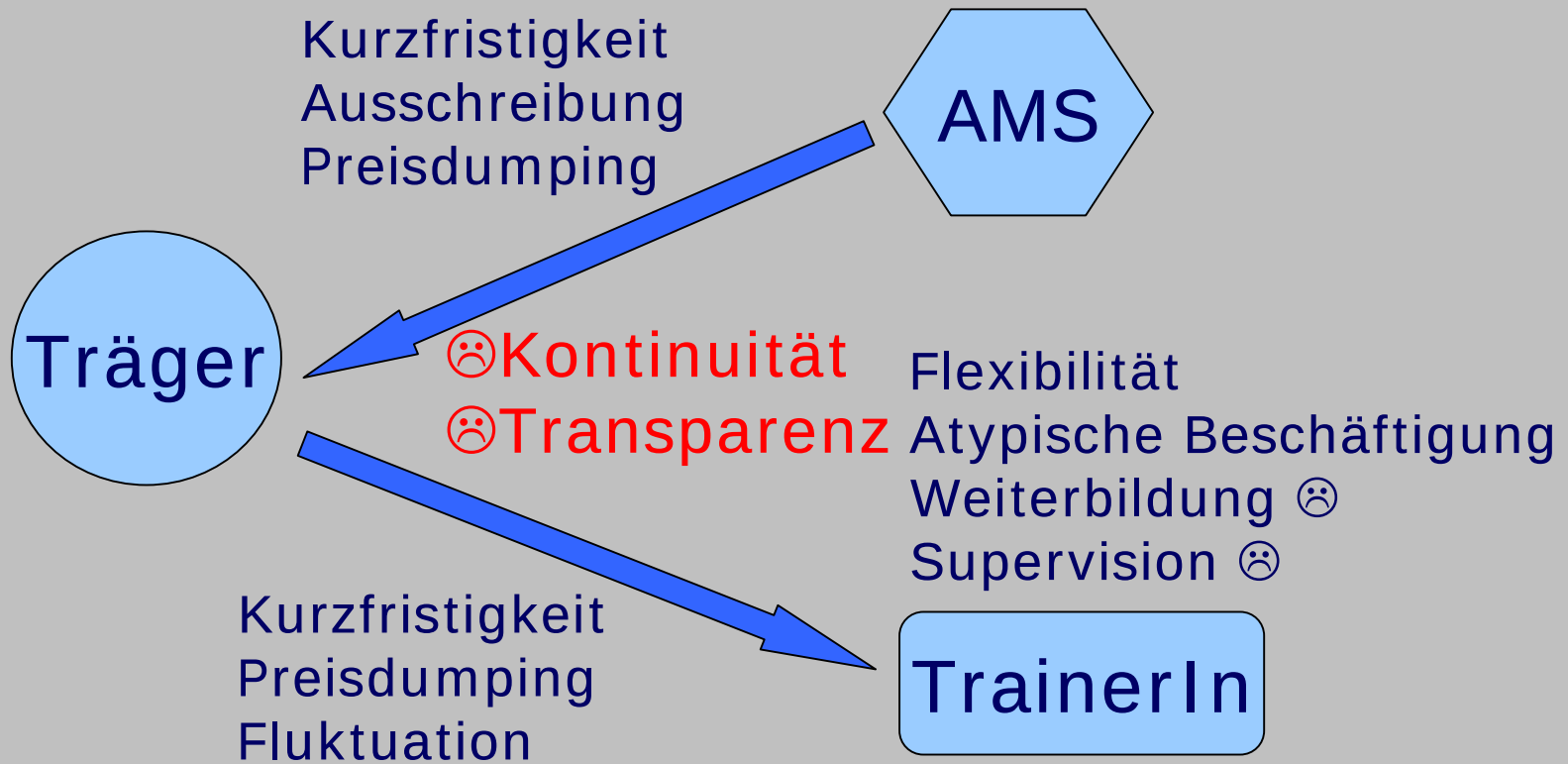
Rahmenbedingungen:

Kursqualität, Kursdauer, Klare Zielformulierungen und Informationsweitergabe

III) Qualitätssicherung



III) Rahmenbedingungen



III) Zählen die Zahlen?

Es gibt keine Quoten bei BO. *AMS*

Welche Konsequenzen hat es, wenn ich eine Quote nicht erfülle, und was sagt das aus? *Schulungsträger*

Die Hälfte der TN sind praktisch unvermittel-bar, welche Quote soll ich da erfüllen? *TrainerIn*

IV) Diskussion

Kontinuität

- Kontinuierliche Weiterentwicklung
- Einbeziehung der TrainerInnen

Transparenz

- Ziele und **Bewertungskriterien:** Quoten
- Ergebnistransparenz: Feedbackschleifen, Rückmeldung and TrainerInnen

Kommunikation und Information

- Evaluationen, Berichte, Arbeitszeit

IV) Diskussion

Qualitätsstandards und Kontrolle

- Inhalt
- Rahmenbedingungen (Arbeitssituation der TrainerInnen)

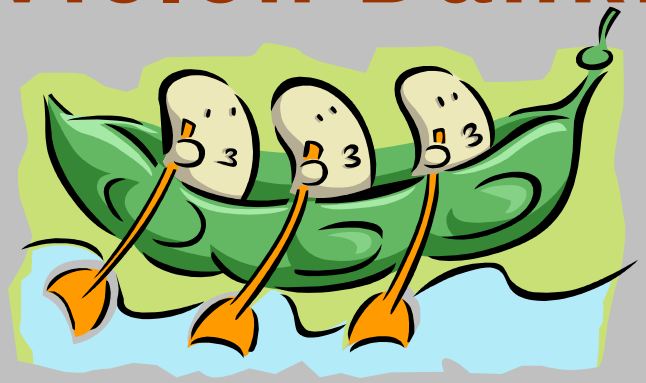
Zielgruppe

- Orientierungsbedarf (AMP => Matching)
- Zuweisungspraxis: Interessen der KundInnen, Dauer, Information und Beratung

Kombinierte Kurse:

- Verstärkter Einsatz von modularen und kombinierten Kurssystemen

Vielen Dank!



AMS-Info Nr.60 zum Vortrag bekommen Sie am Info-Tisch!

egger@abif.at

Mag. Andrea Egger

abif: analyse beratung und interdisziplinäre forschung

II) Sicht der AMS-BeraterInnen

Rahmenbedingungen

- Treffsicherheit (Orientierungsproblem)
- Information der TrainerInnen
- Fixer Besprechungstermin mit TN und TR
- Hohe Qualität des Kurses, erfahrene TR

II) Sicht der Schulungsträger

Rahmenbedingungen

- BO als mehrmonatiger Prozess
- Verhinderung von Preisdumping
- Möglichkeit zur längerfristigen Planung
- Qualität des Kurses und Weiterentwicklung

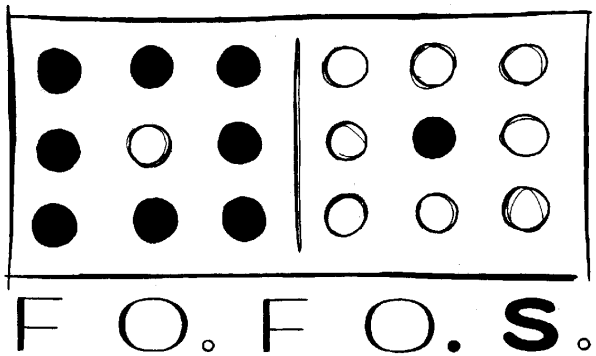
II) Sicht der TrainerInnen

Rahmenbedingungen

- Klare Definition des Auftrages und der Zielsetzung
- Klare Rahmenbedingungen
- Kontakt zu und Information von den AMS-KursbetreuerInnen und ausreichend Zeit dafür
- Treffsicherheit bei der Zuweisung

FO.FO.S – FORUM ZUR FÖRDERUNG DER SELBSTÄNDIGKEIT

Vision: **Menschen** dabei unterstützen, in ihrer Arbeit das zu tun, was sie **gut können** und **gerne machen**

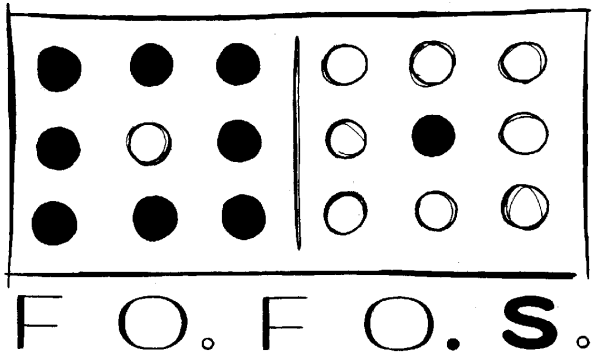


Non Profit Organisation,
virtuelles **Experten-Netzwerk**

www.fofos.at

FO.FO.S – FORUM ZUR FÖRDERUNG DER SELBSTÄNDIGKEIT

PROJEKTE



RIPERIJO

Train-the-Trainer
in der Karriereberatung

SOLOCOM

Gründerprogramm
für Ein-Personen-
Unternehmen

CSR/KMU

Corporate Social
Responsibility

www.fofos.at

Das Projekt RIPERIJO

- **Ri**ght **Pe**rson in the **Ri**ght **Jo**b **– Train-the-Trainer im Bereich der Karriereberatung**
- **Leonardo da Vinci** EU-Berufsbildungsprogramm
- Dauer: Nov 2002- Okt 2005
- aus **9 Ländern**: Österreich, Bulgarien, Zypern, Deutschland, Spanien, Finnland, Griechenland, Italien und Rumänien

Die Idee von RIPERIJO

Einen Schritt gehen in Richtung

- **Professionalisierung** von **Karriere-TrainerInnen,**
- **Vereinheitlichung** von Ausbildungen und
- Festlegung von **Qualitätsstandards** in Europa.

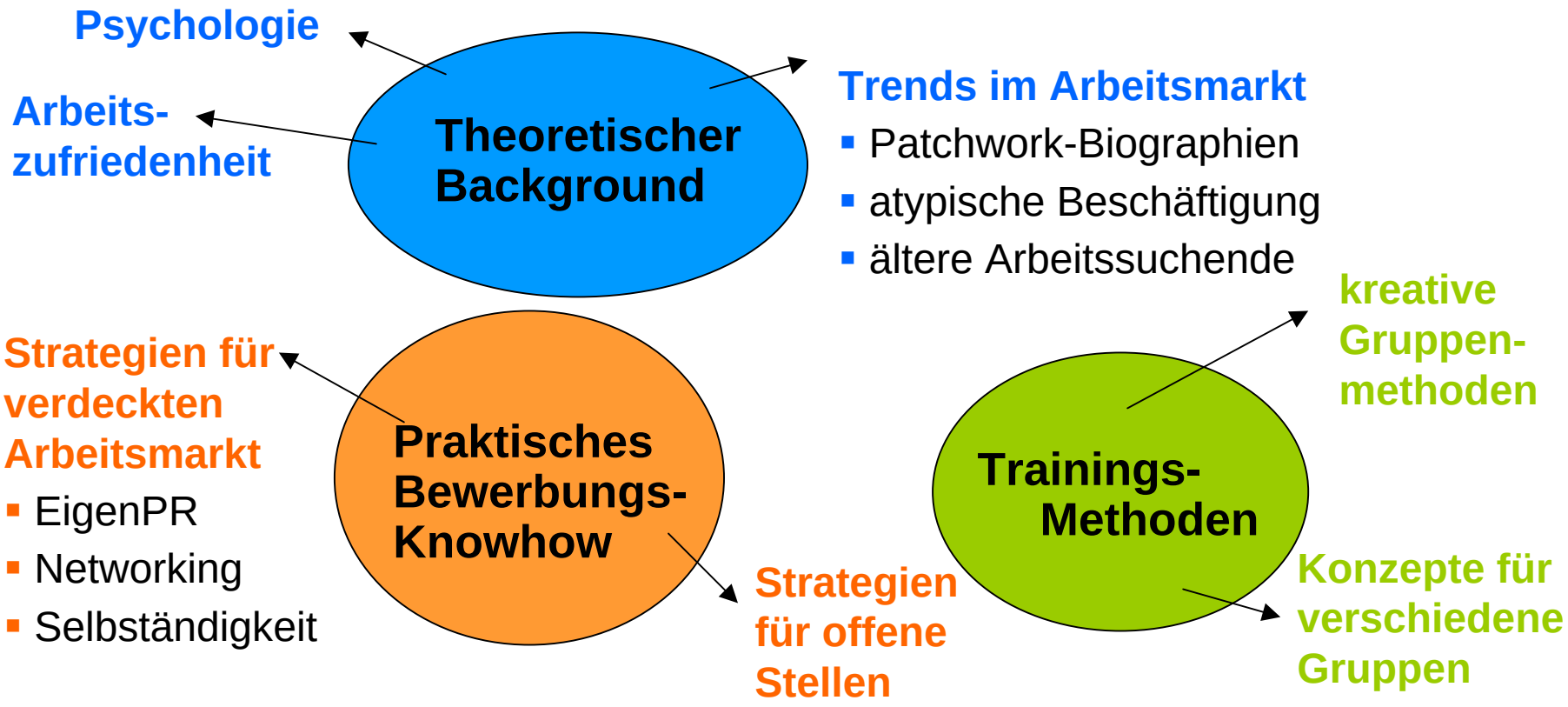
Zentrale Ergebnisse von RIPERIJO

- **Vergleichende Studie –-** Evaluierung der bestehenden Train-the-Trainer Kurse in der Berufsorientierung & Karriereberatung

  Anforderung der Studie unter – office@fofos.at

- **Trainingsprogramm –** Face-to-Face + Web-basiertes Training:
  - theoretischer Background,
  - praktisches Bewerbungs-Knowhow
  - Trainings-Methoden

Exemplarische Themen-Beispiele des Trainingsprogramms



RIPERIJO

Right Person in the Right Job
Train-the-Trainer - Karriereberatung

Vision von RIPERIJO

→ **Karriere-TrainerInnen** als „**Schlüssel“-Personen im Arbeitsmarkt** erkennen und anerkennen

→ in die **bestmögliche Ausbildung** von TrainerInnen **investieren**

→ **Trainings-Standards** festlegen und weiterentwickeln

Mehr Information

Studie können Sie anfordern unter

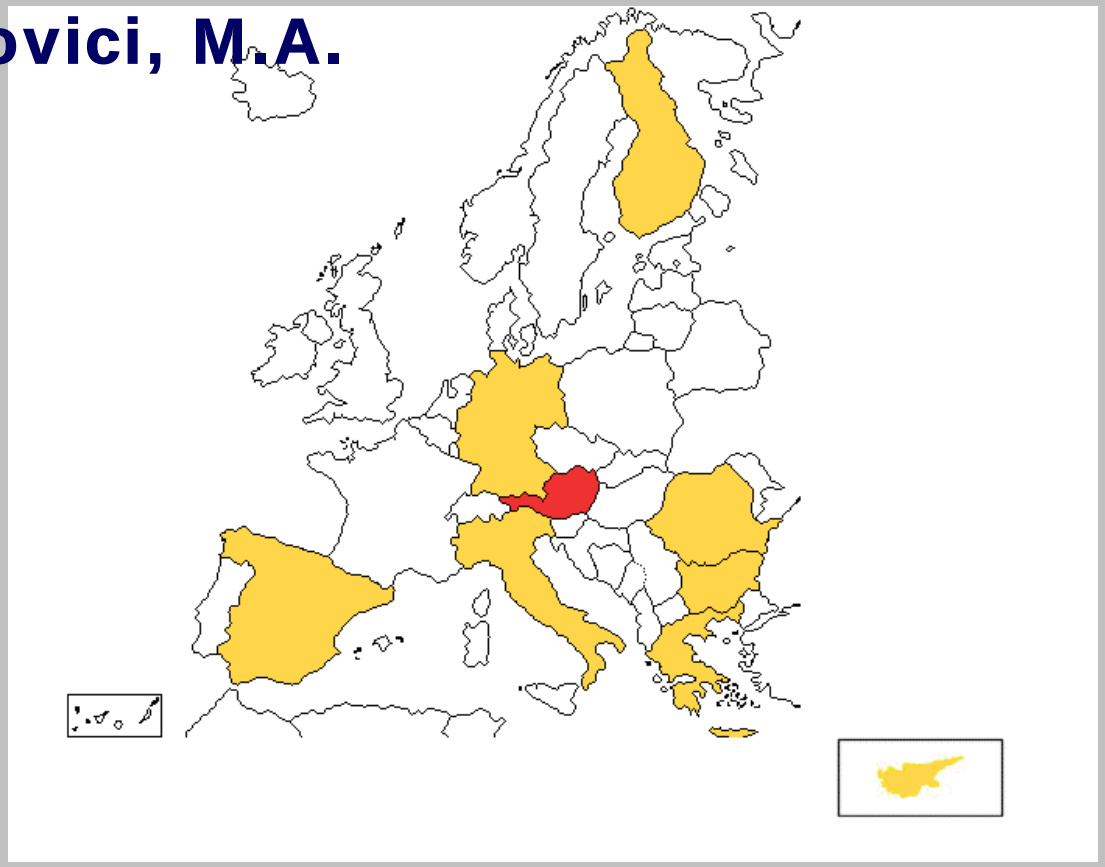
- office@fofos.at
- www.riperijo.org

- Mag. Martina Schubert - Projektleiterin
- Mobil +43 699 14 31 48 66
- e-mail office@fofos.at

Zur Situation der Berufsorientierung in verschiedenen europäischen Ländern

ZIEL: einen Überblick über die Situation der am Projekt RIPERIJO teilnehmenden Länder zu geben

Diana Popovici, M.A.



Berufliche Zielsetzungen von BO-TrainerInnen und BerufsberaterInnen

Die Zielsetzungen der TrainerInnen und BeraterInnen sind in den Vergleichsländern ähnlich:

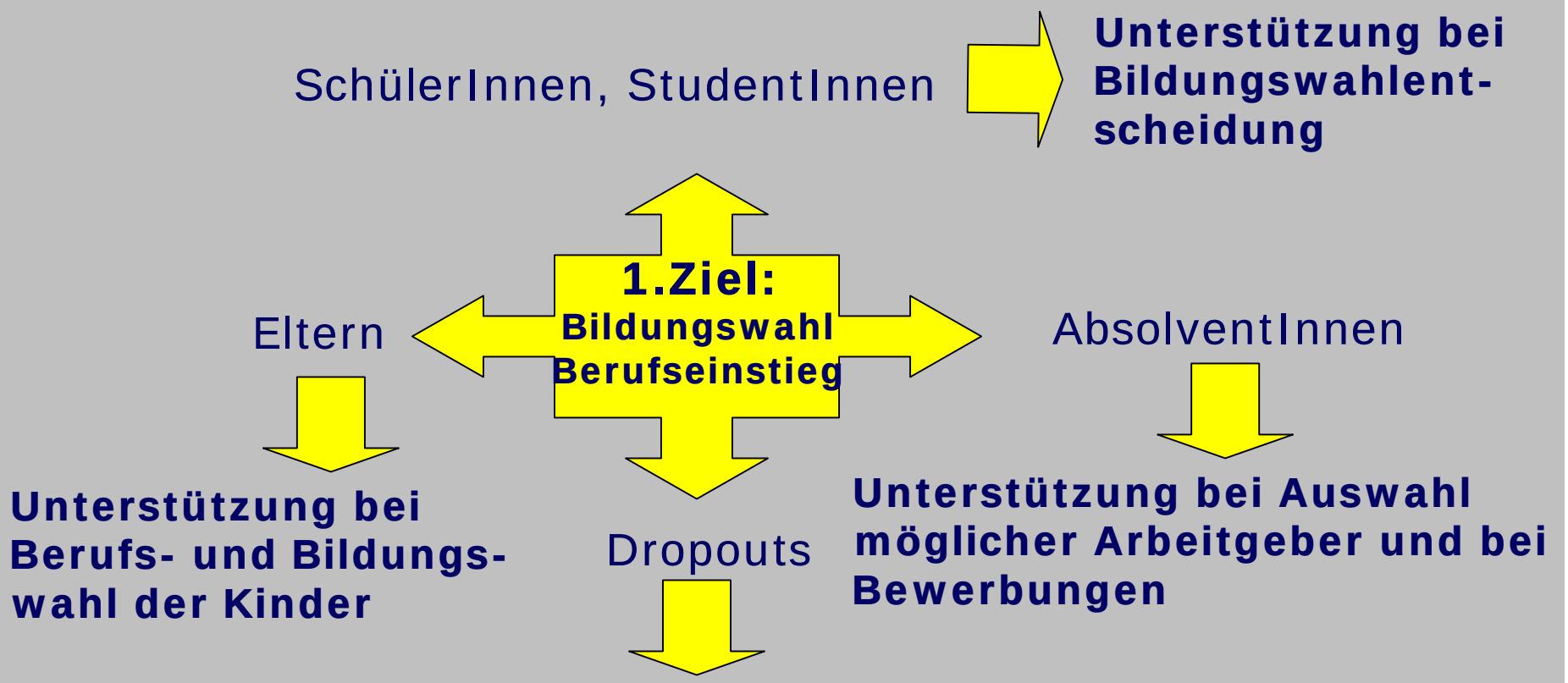
→ Beratungsdienstleistungen verschiedenen Zielgruppen zur Verfügung stellen

→ Wissen über die Arbeitsmarktpolitiken, Trends und Entwicklungen in den jeweiligen Ländern zu erwerben und weiter zu geben

→ Information über Berufe sowie über den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu erwerben und immer wieder zu aktualisieren

→ Möglichkeiten lebensbegleitenden Lernens zu vermitteln

Zielgruppen der BO-TrainerInnen und BerufsberaterInnen



Zielgruppen der BO-TrainerInnen und BerufsberaterInnen

Arbeitslose mit Basisqualifikationen

Placement
Aneignung zusätzlicher Schlüsselqualifikationen

Arbeitslose unmittelbar nach einer Weiterbildungsteilnahme

Placement

2.Ziel:
Orientierung
Berufswiedereinstieg

Arbeitslose ohne Qualifikation

Neuorientierung und Qualifikationsentscheidung

Beeinträchtigte Menschen, die in den Arbeitsmarkt integriert werden wollen

Bewusstwerden der eigenen Ressourcen und Grenzen, Vermittlung 2.Arbeitsmarkt

Zielgruppen der BO-TrainerInnen und BerufsberaterInnen

Beschäftigte mit hohem Arbeitslosigkeitsrisiko (präventive Arbeitsmarktpolitik)

→ Up-date des Qualifikationsprofils
Neuorientierung
Umschulung

Neuorientierung von Personen in Beschäftigung

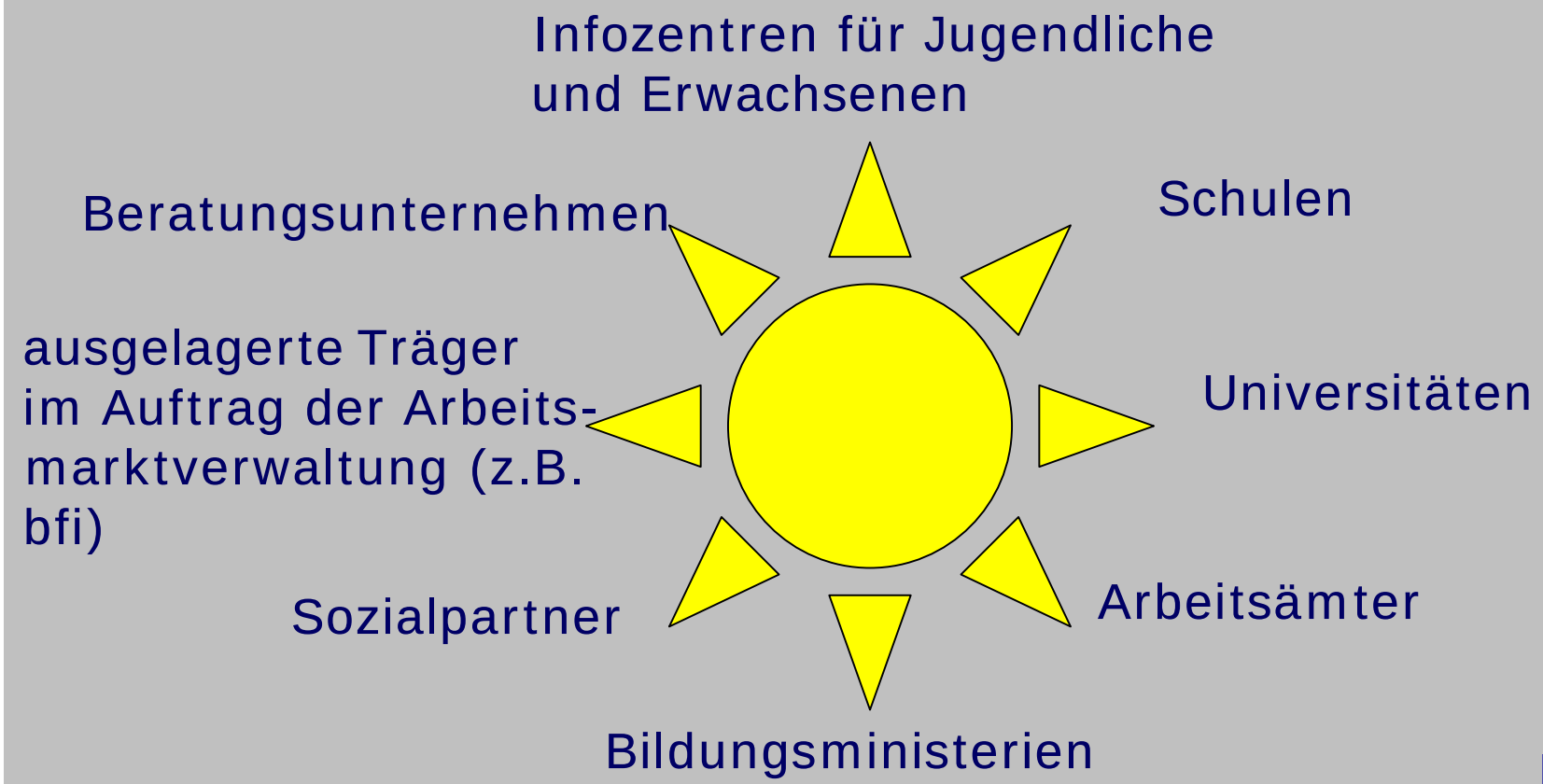
Menschen, die sich am Arbeitsmarkt neu orientieren wollen BerufswechslerInnen

→ Umschulung
Bewusstwerden von Ressourcen
Neuorientierung
Umschulung

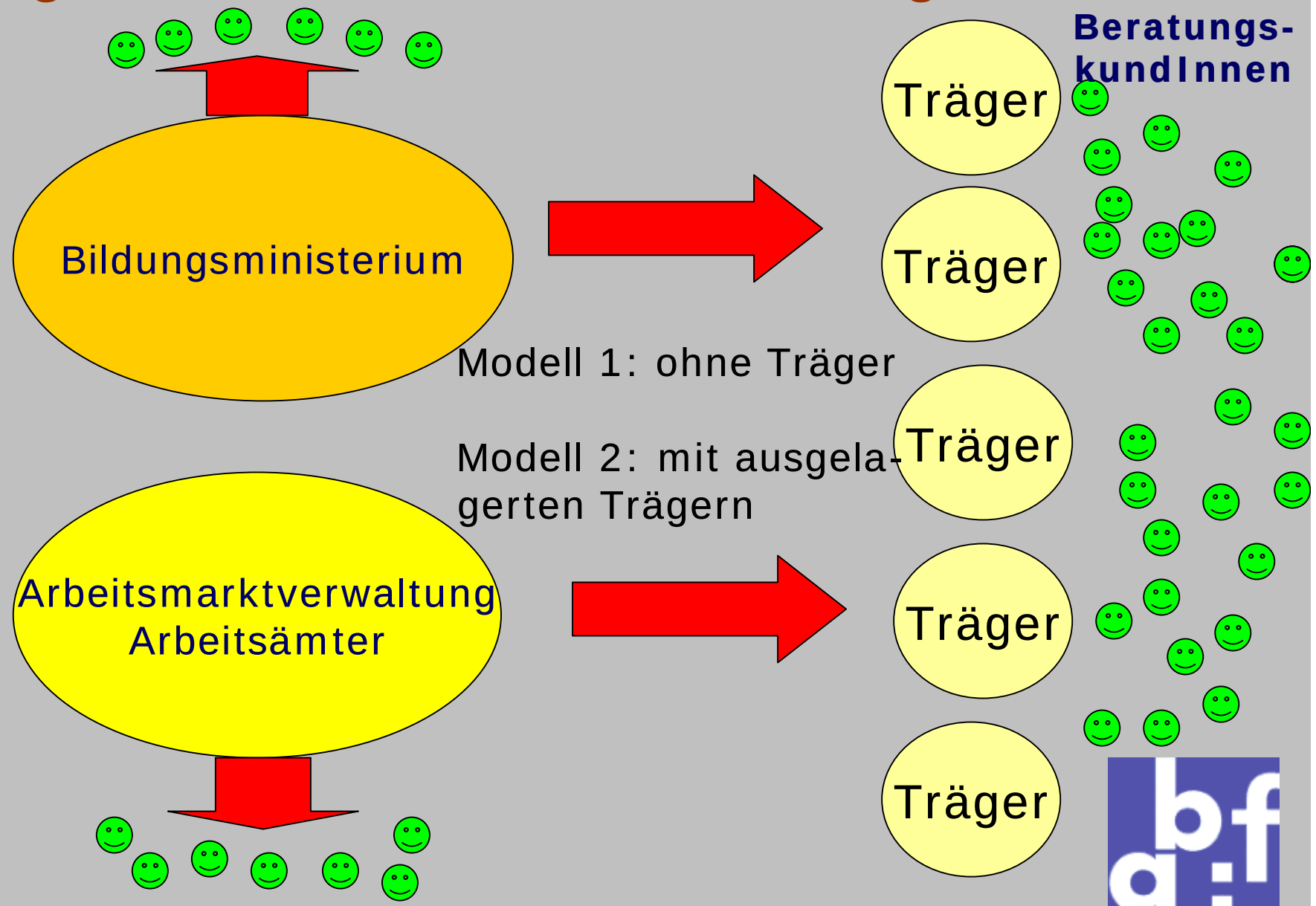
Diana Popovici, M.A.

abif: analyse beratung und interdisziplinäre forschung

Organisationen, in deren Rahmen BO-TrainerInnen und Berufs- und Bildungs-beraterInnen tätig sind



Organisation der Berufsorientierung



Diana Popovici, M.A.

abif: analyse beratung und interdisziplinäre forschung

Ausbildungsvoraussetzungen für BO-TrainerInnen und BerufsberaterInnen

LÄNDERGRUPPE 1: Tertiäre Ausbildungen

Finnland: spezielle Universitätsausbildung für KarriereberaterInnen
Deutschland: Bak-Studium Bildungsplanung – Instructional Design mit Schwerpunkt E-Learning, new learning environments (Universität Freiburg) und Aufbaustudium Berufspädagogik an der TU Berlin sowie Weiterbildungsseminare für BerufsberaterInnen, derzeit in Planung: Universität Heidelberg, Inst.f. Erziehungswissenschaften: postgraduale Ausbildung für Berufsberatung im internationalen Kontext
Österreich: Train-the-Trainer-Ausbildungen, Universitätslehrgang an der Universität Klagenfurt: Berufs- und Laufbahnberatung (http://www.uni-klu.ac.at/blb), nächster Start: Herbst 2005.

LÄNDERGRUPPE 2: Nicht formalisierte Ausbildungen

Griechenland: Train-the-Trainer-Kurse mit Ausbildungszertifikat
Zypern: keine spezielle Ausbildung für BeraterInnen in der öffentlichen Verwaltung, spezialisierte Ausbildungen für PersonalvermittlerInnen, LehrerInnen in Schulen mit Verpflichtung eines Ausbildungszertifikats

LÄNDERGRUPPE 3: keine Ausbildungen vorhanden

Bulgarien und Rumänien: keine spezielle Ausbildung,
üblich für die Berufsgruppe: Tertiärausbildung (Psychologie, Soziologie, Ökonomie, technisches Studium)
Italien, Spanien: keine Ausbildungen vorhanden

Diana Popovici, M.A. abif: analyse beratung und interdisziplinäre forschung

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Bestellung der gesamten Studie

„Evaluation of existing Train-the-Trainer Courses in Vocational Orientation and Career Guidance in the Partner Countries“

Langfassung in englisch oder Kurzfassung in englisch oder deutsch: office@fofos.at, www.fofos.at

Diana Popovici, M.A. **abif: analyse beratung und interdisziplinäre forschung**

Qual der Wahl im Infodschungel

Qualität in der Erwachsenenbildung? – Auswirkungen auf BO-TrainerInnen!

ReferentInnen:

Antonia Cicero & Dr. Alfred Fellinger

© 2004 Cicero & Fellinger

- Ausgangssituation
- Gründung der Interessensgemeinschaft work@education
- Arbeitskreis AMS-TrainerInnen
- Arbeitskreis Qualität in der Erwachsenenbildung

© 2004 Cicero & Fellinger

- Definition von Training
- Definition von BO-Training
- Anforderungsprofil – Qualitätsmerkmale
- Qualitätssicherung
- Ziele/Forderungen

© 2004 Cicero & Fellinger

1. Thema / Inhalte
2. Gruppensetting
3. Interaktivität und Prozessorientierung
4. Vielfalt von Methoden und Arbeitsformen
5. Kognitives und Erfahrungslernen
6. Praxisorientierung
7. Einbeziehung von individuellen Erfahrungen, Herangehensweisen, Verhaltensmustern etc.

© 2004 Cicero & Fellinger

1. Training einer Gruppe von Menschen, die eine berufliche Neu- oder Umorientierung benötigen
2. Informationsvermittlung über Arbeitsmarkt, Berufe und Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
3. Unterstützung zur Klärung der eigenen Erwartungen an das zukünftige Berufsleben
4. Unterstützung beim Erkennen der eigenen Fähigkeiten und Interessen in Hinblick auf den zukünftigen Beruf

© 2004 Cicero & Fellinger

5 Organisation von praktischen Erfahrungen (=Praktika und Exkursionen)

6 Verhaltens- und Persönlichkeitstraining (Stärkung der Selbstkompetenz)

7 Unterstützung bei Bewerbungsaktivitäten im Einzel- und/oder Gruppensetting

8 Verschränkung von Fachtraining (Arbeitsmarktinformation, Persönlichkeitsbildung und Einzelberatung)

© 2004 Cicero & Fellinger

- Fachkompetenz
- Methodische und didaktische Kompetenz
- Soziale Kompetenz
  - Kommunikative Kompetenz
  - Gruppendynamische / Prozesssteuerungskompetenz
  - Führungskompetenz
  - Emotionale Kompetenz
- Reflektierte Wertehaltung

© 2004 Cicero & Fellinger

- Fundierte Ausbildung
- Laufende Weiterbildung
- Praxiserfahrung
- Supervision, Coaching, (therapeutische) Selbsterfahrung

© 2004 Cicero & Fellinger

- Etablierung und Präzisierung von Berufsbildern
- Definition von Qualitätskriterien
- Schaffung von Rahmenbedingungen
- Diskussion und Bewusstseinsbildung

© 2004 Cicero & Fellinger