



Kurzfassung "Jugend und Beschäftigung"



Impressum

Eigentümer, Herausgeber und Verleger

Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz
Nationale Jugendpolitik (Sektion V, Abteilung 5)
1010 Wien, Franz Josefs-Kai 51

Kontakt

BMSG, Abt. V/5 - Jugendpolitik, Tel.: +43/1/711 00/3226

Fotos

BMSG

ISBN Nr.

3-85010-156-8

Layout und Druck

Druckerei des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz
1010 Wien, Stubenring 1

Verlagsort, Herstellungsort

Wien 2006

1. Auflage, Stand Oktober 2005

Zu beziehen bei:

BMSG-Bestellservice 0800/20 20 74 oder <http://broschuerenservice.bmsg.gv.at>

Alle Rechte vorbehalten. Jede Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie der Verarbeitung und Einspeicherung in elektronische Medien, wie z. B. Internet oder CD-Rom.

Kurzfassung

"Jugend und Beschäftigung"

**Wege in die Arbeitswelt: Eine Problem- und Bedarfsanalyse
durchgeführt vom Institut für Jugendkulturforschung**

Im Auftrag des

Bundesministeriums für soziale Sicherheit,
Generationen und Konsumentenschutz

Projektleitung: Dr. Beate Großegger

Dr. Beate Großegger, Philipp Ikrath, Melanie Moosbrugger, MMag. Manfred Zentner

unter Mitarbeit von: Christina Felfernig, Bettina Kornfeil, Markus Lust, Martin Reißig und
Anita Stjepanovic

Wien, Oktober 2005

Ausgangslage

Wie alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens unterliegt die Arbeitswelt dem Prinzip des Wandels. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen ändern sich und mit ihnen die Ausbildungserfordernisse, die Job-Chancen und auch die Berufsmöglichkeiten. Individualisierungsprozesse, die seit den 1980er Jahren das gesellschaftliche Zusammenleben zunehmend prägen, haben zu einer Entstandardisierung von Bildungs- und Berufsbiographien geführt. Die Berufslandschaft hat sich während der letzten Jahre und Jahrzehnte gewaltig ausdifferenziert. Viele neue Berufe sind entstanden. Die spätmoderne Arbeitswelt funktioniert nicht mehr nach industriegesellschaftlichen Prinzipien, sondern steht im Zeichen einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft.

Junge Menschen, die vor einer Bildungs- und Berufswahl stehen, sind mit einem für sie oft kaum überschaubaren Angebot an berufsspezifischen Ausbildungswegen konfrontiert. Für sie bedeutet dies zweifellos eine Chance, zugleich aber auch enormen Entscheidungsdruck, denn jeder und jede Einzelne ist gefordert, im "Meer der Möglichkeiten" eine Ausbildung zu wählen, die den individuellen Interessen und Eignungen entspricht und darüber hinaus auch noch vergleichsweise gute Job-Aussichten verspricht. Doch gerade das ist schwierig, ist der Arbeitsmarkt heute doch eng wie kaum zuvor. Ein nachhaltiger Wirtschaftsaufschwung wird nach wie vor nicht prognostiziert. Und wie die Statistiken zeigen, bekommen das - neben älteren ArbeitnehmerInnen und Frauen - ganz besonders die Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu spüren.

Arbeitslosigkeit ist für junge Menschen in ganz Europa zu einem Bedrohungsszenario geworden - das gilt für so genannte Problemgruppen wie bildungsbenachteiligte oder lernleistungsschwache Jugendliche oder auch junge MigrantInnen und ebenso für junge Menschen mit solidem Bildungshintergrund aus mittlerem bis gehobenem sozialen Herkunftsmilieu. Keinen Job zu finden, ist eines der großen Lebensthemen bzw. eine der großen Lebensängste Jugendlicher zu Beginn des 21. Jahrhunderts.

Nicht zuletzt deshalb wird im "Europäischen Pakt für die Jugend" auf die hohe Bedeutung von Maßnahmen zur sozialen und beruflichen Integration Jugendlicher und junger Erwachsener explizit hingewiesen. Nur wenn diese Integration gelingt, kann die Jugend als Partner für eine gemeinsame Zukunft gewonnen werden. Nur dann kann sie das leisten, was die Gesellschaft von ihr erwartet und erhofft: nämlich zu Wohlstand und Wachstum sowie zu nachhaltiger Entwicklung in Europa beizutragen. Dazu bedarf es allerdings entsprechender Strategien, die sicherstellen, dass Jugendliche und junge Erwachsene durch hochwertige und realitätsnahe allgemeine und berufliche Bildung mit den dazu erforderlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen ausgestattet werden. Und es bedarf auch einer langfristigen Strategieplanung, die unmittelbar bei den Problem- und Bedürfnislagen Jugendlicher in der Berufsorientierungs- und Berufseinstiegsphase ansetzt.

Die für eine zukunftsorientierte Jugend-, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik zentralen Fragen lauten demnach: Wie suchen und wie finden junge ÖsterreicherInnen Wege in die Arbeitswelt? Und: Wie kann man sie unter Berücksichtigung ihrer teils sehr unterschiedlichen Bedürfnis-, Bedarfs- und Problemlagen im Rahmen institutionalisierter Angebote angemessen unterstützen?

Die Studie "Jugend und Beschäftigung" (2005) will darauf Antworten liefern und damit einen Beitrag zu einem besseren Verständnis der Schwierigkeiten und Probleme Jugendlicher in der Berufsorientierungs- und Berufseinstiegsphase leisten.

Ziele der Studie

Ziel der Studie ist es, Probleme junger ÖsterreicherInnen in der Berufsorientierungs- und Berufseinstiegsphase aus unterschiedlichen Perspektiven zu analysieren und unter Einbeziehung von wissenschaftlichen ExpertInnen, maßnahmenpolitisch tätigen ExpertInnen, ExpertInnen der schulischen und außerschulischen Jugendarbeit sowie Jugendlichen und jungen Erwachsenen Lösungsvorschläge zu entwickeln, wie man junge Menschen auf ihrem Weg in die Arbeitswelt besser unterstützen kann.

Die Ergebnisse der Studie sollen darüber Auskunft geben:

- bei welchen Zielgruppensegmenten bildungs- und arbeitsmarktpolitisch besonderer Handlungsbedarf besteht,
- welche persönlichen sowie fachlichen Qualifikationen als Schlüsselkompetenzen zu fördern wären, um die Berufschancen junger Menschen zu verbessern,
- wo sich unter Berücksichtigung lebensweltlicher Bedürfnis- und Problemlagen junger ÖsterreicherInnen Optimierungspotentiale im Bereich der Aus- und Weiterbildung ausloten lassen,
- aber auch in welcher Form sich Jugendliche und junge Erwachsene in der Bildungs- bzw. Berufswahlphase sowie bei der Arbeitsplatzsuche von der Gesellschaft Unterstützung erwarten.

Zum Aufbau der Studie: Ein modular konzipiertes "Mixed-Method-Design"

Im Sinne einer möglichst umfassenden, multiperspektivischen Erkenntnis wurde in der vorliegenden Studie ein modular aufgebautes, multimethodisches Forschungsdesign entwickelt:

- Modul 1 - Sekundäranalyse: auf Grundlage frei zugänglicher Daten und Studien wurde in einem ersten Schritt der Stand der Forschung umrissen und es wurden Eckpunkte für die weitere empirische Arbeit abgesteckt.
- Modul 2 - ExpertInneninterviews: Um eine vertiefende Problemeinschätzung und Problemanalyse aus Sicht von ExpertInnen, die schwerpunktmäßig mit Bildungs- und Arbeitsmarktfragen befasst sind, wie auch aus Sicht von Fachleuten der schulischen und außerschulischen Jugendarbeit vornehmen zu können, wurden zehn ExpertInneninterviews durchgeführt.
- Modul 3 - qualitative Interviews mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen: In einem dritten Untersuchungsschritt wurde aus Sicht betroffener Jugendlicher und junger Erwachsener eine Problem- und Bedarfsanalyse in Hinblick auf Bildungs- und Berufsorientierungsmaßnahmen wie auch in Hinblick auf die Integration junger Menschen in die Erwerbsarbeitswelt vorgenommen.

Zu diesem Zweck wurden vierzig qualitative Interviews mit 14- bis 29-jährigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus Wien, Salzburg, Kärnten und Vorarlberg durchgeführt, wobei zu gleichen Teilen Mädchen/junge Frauen und Burschen/junge Männer in die Stichprobe aufgenommen wurden und ein ausgewogener Mix in Bezug auf den Bildungshintergrund der Interview-PartnerInnen angestrebt wurde; in Hinblick auf die im "Europäischen Pakt für die Jugend" als prioritär eingestufte "Drop-Out-Problematik" wurden auch SchulabbrecherInnen sowie MigrantInnen in der Stichprobe gezielt berücksichtigt. Basierend auf den qualitativen Interviewdaten wurden in diesem dritten Forschungsmodul konkrete Reformvorschläge formuliert sowie eine qualitative Typologie des (persönlichen) Zugangs zu den Themen "Beruf" und "Arbeitsmarkt" erstellt.

- Modul 4 - Online-Umfrage: Ergänzend zu den qualitativen Interviews wurde mittels Online-Umfrage eine quantitative Erhebung unter 14- bis 25-jährigen ÖsterreicherInnen durchgeführt. Der Fragebogen wurde im neuen "Österreichischen Jugendportal" www.jugendinfo.at abgelegt; Ziel war es, all jenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die sich für das Thema "Jugend und Beschäftigung" interessieren, die Möglichkeit zu geben, ihre Meinung kund zu tun; das heißt, bei dieser Online-Umfrage stand nicht Repräsentativität, sondern vor allem der partizipative Gedanke im Vordergrund.
- Modul 5 - Ergebnisworkshop mit Jugendlichen/jungen Erwachsenen und ExpertInnen: In einem abschließenden Workshop wurden im Dialog von Jugendlichen/jungen Erwachsenen und (erwachsenen) ExpertInnen Eckpunkte eines "idealen" Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktberatungsangebotes formuliert sowie Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Bedarfs- und Problemeinschätzung herausgearbeitet.

Dieses modulare Design ermöglichte es, eine umfassende Analyse der Bedarfs- und Problemlagen in der Bildungs- und Berufsorientierungs- wie auch in der Berufseinstiegsphase vorzunehmen.

Schlüsselergebnisse im Überblick

Die Jahrtausendwende-Jugend hat die viel zitierte Spaßgesellschaft endgültig verabschiedet. Der hedonistische Zeitgeist, der das Lebensgefühl der 1990er Jahre prägte, ist einem pragmatischen Realismus gewichen.

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts hat die Auseinandersetzung mit ernstern Lebensthemen wie Ausbildung und Beruf bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen hohen Stellenwert. Neun von zehn jungen ÖsterreicherInnen zählen Ausbildung und Erwerbsarbeit zu den für sie persönlich wichtigen Lebensbereichen. Rund jede/r zweite österreichische Jugendliche im Alter von 15 bis 18 Jahren bezeichnet Ausbildungsmöglichkeiten, Berufschancen und Arbeitsmarkt als interessante Themen. Drei von zehn Jugendlichen dieser Altersgruppe wünschen sich mehr Bildungs- und Berufsinformation als derzeit angeboten wird - wohl nicht zuletzt deshalb, weil die Jugendlichen sehr wohl wissen, dass der Einstieg in die Arbeitswelt mit entsprechender Vorbereitung leichter zu meistern ist.

Die Arbeitswelt befindet sich im Umbruch, langfristige Job-Garantien scheinen zunehmend unrealistisch und nicht jeder junge Mensch findet den Job, den er haben möchte. Davon sind die jungen ÖsterreicherInnen überzeugt.



words of relevant mouth

männlich/14/Mittelschule: "Man muss wirklich nach einem Job suchen: man muss dranbleiben (...)"

männlich/29/FH-Absolvent auf Job-Suche: "Eigeninitiative wird immer wichtiger: Man muss sich selbst kümmern; der Staat zieht sich zurück - ich sehe das ganz wertfrei".

Nach Abschluss der Berufsausbildung im Wahl- bzw. Wunschberuf Karriere zu machen, ist für diese Generation nicht mehr selbstverständlich. Mehrere Teilzeitjobs statt einem 40-Stunden-Job könnten, wie viele meinen, in Zukunft Normalität werden. Ebenso möglich scheint es, dass die heute Jungen im Verlauf ihrer Berufsbiographie nicht immer einen Job haben, sondern zwischendurch auch einmal arbeitslos sein werden.

Auch wenn Jugendliche und junge Erwachsene in ihren Berufsperspektiven auf einen sicheren Arbeitsplatz hoffen, haben sie sich von der Vorstellung, dass sie den Job fürs Leben finden und ein Leben lang in einem 40-Wochenstunden-Normalarbeitsverhältnis tätig sein werden, vielfach bereits verabschiedet. "Lebensbegleitendes Lernen" bzw. die Bereitschaft, sich auch dann noch, wenn man bereits im Berufsleben steht, fortzubilden, wird für diese Generation zu einer Präventivstrategie gegen Arbeitslosigkeit. Berufliche Weiterbildung findet daher auf breiter Ebene Akzeptanz; acht von zehn Jugendlichen und jungen Erwachsenen haben vor mit dem Lernen nicht aufzuhören, um in der spätmodernen Arbeitswelt bestehen zu können.



words of relevant mouth

weiblich/23/Universitätsstudium (BWL): "... man sollte wirklich das machen, was einen interessiert, weil nur dann kann man sich (...) voll einsetzen. Ich finde es viel wichtiger, dass man etwas macht, wo man Freude dran hat, als wenn man etwas macht, wo man überfordert ist und was man nur macht, weil die anderen sagen: 'Das ist super!'."

weiblich/23/berufstätig: "Ich hab nie geschaut, wo die Job-Chancen gut wären - ich wollt immer etwas machen, was mir Spaß macht und mich interessiert."

In ihren Bildungs- und Berufsentscheidungen geben sich die jungen ÖsterreicherInnen dennoch betont selbstverwirklichungsorientiert. Ihre Überzeugung ist, dass man beruflich das machen sollte, was einem Spaß macht und wofür man sich wirklich interessiert, denn nur dann ist man motiviert, Leistung zu bringen.

I Trend zu Bildung bei gleichzeitiger Entwertung der Bildungsabschlüsse

Während der letzten Jahre und Jahrzehnte ist bei den österreichischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen ein Trend zu Bildung zu beobachten. Die duale Ausbildung (Lehre) hat an Bedeutung verloren. Mittlere und höhere Schulausbildungen haben an Bedeutung gewonnen. Auch weiterführende akademische Ausbildungsformen legen zu; die Entwicklung im akademischen Bereich vollzieht sich allerdings nicht ganz so dynamisch wie im Bereich der Höheren Schulen.

Dieser anhaltende Trend zu Bildung bedeutet für die jungen ÖsterreicherInnen nun aber nicht automatisch bessere Chancen am Arbeitsmarkt. Vielmehr ist eine zunehmende Entwertung der Bildungsabschlüsse zu beobachten, von der, wie aktuelle Arbeitsmarkt-Statistiken zeigen, in zunehmenden Maße auch höher gebildete Jugendliche und junge Erwachsene betroffen sind. Das heißt, auch für junge Menschen mit hoher formaler Bildung wird der Arbeitsmarkt zunehmend eng.

Junge Menschen stehen heute vor der Situation eine "gute" Ausbildung vorweisen können zu müssen, um in der Arbeitswelt bestehen zu können. Diese "gute" Ausbildung bietet aber keinen Schutz vor Arbeitslosigkeit und ist schon gar nicht Garantie für einen "guten" Arbeitsplatz.

Unqualifizierte und bildungsschwache Jugendliche und junge Erwachsene haben angesichts der steigenden Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt kaum mehr Chancen, den Anschluss zu finden.

Wichtig wäre es, Jugendliche in Hinblick darauf zu sensibilisieren, um ihnen eine realistischere Ein-

schätzung ihrer zukünftigen Berufschancen zu ermöglichen. Gefordert sind hier neben der schulischen und außerschulischen Berufsinformation auch die Elternarbeit sowie die Medien, die - fernab von Panikmache - einen Beitrag dazu leisten könnten, dass junge (und auch ältere) Menschen den neuen Realitäten am Arbeitsmarkt ins Auge sehen und sich dafür rüsten.

Wünschenswert wäre darüber hinaus, dass im Rahmen der schulischen Ausbildung berufs-, arbeitswelt- und wirtschaftsbezogene Themen im Unterricht (also zusätzlich zu den verpflichtenden Berufsorientierungsmaßnahmen) eine stärkere Berücksichtigung finden und eine bewusste und reflektierte Auseinandersetzung mit "Problemthemen" wie Arbeitslosigkeit passiert - und zwar an allen Schultypen.

Tatsache ist nämlich, dass Jugendliche das Gefühl haben, dass heute prinzipiell jede/r von Arbeitslosigkeit betroffen sein kann. Um so schwerer wiegt, dass - wie sie meinen - niemand mit ihnen über dieses "unangenehme" Thema spricht.

Weitgehend unabhängig vom Bildungshintergrund ist "Ins-Erwerbsleben-integriert-Sein" in den Selbstkonzepten und Lebensentwürfen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen heute großteils ein fester Bestandteil - das gilt für Burschen/junge Männer und ebenso für Mädchen/junge Frauen.

Die Bildungsbeteiligung und auch die Erwerbsbeteiligung von Mädchen und jungen Frauen ist während der letzten Jahrzehnte enorm gestiegen; die Berufsorientierung der jungen ÖsterreicherInnen ist hoch. Anders gesagt: Für junge Frauen ist es heute ebenso selbstverständlich, nach Abschluss der Ausbildung ins Erwerbsleben einzusteigen, wie für junge Männer.

Dass die fachlichen und persönlichen Qualifikationsanforderungen an BerufseinsteigerInnen wachsen, ist den jungen ÖsterreicherInnen durchaus bewusst. Und sie sehen auch, dass sich die Wirtschaft und mit ihr auch die Nachfrage am Arbeitsmarkt dynamisch entwickelt und die Richtung, in die die Entwicklung geht, im Detail nur sehr schwer einschätzbar ist. Dennoch ist der Berufseinstieg für viele lange Zeit kein großes Thema. Über das konkrete "Wann" und "Wie" wird meist erst dann nachgedacht, wenn die Ausbildung



words of relevant mouth

männlich/17/AHS: "Die Schule bereitet überhaupt nicht vor. Ich bin mittlerweile voll frustriert (...)."

weiblich/23/Universitätsstudium - BWL: "Wie ich mit der Schule fertig war, hab ich gedacht: Jetzt bist fertig und stehst voll da ... Es sagt dir der Hausverstand: Du kannst studieren oder du kannst arbeiten gehen, aber was es alles gibt - das weißt du nicht."

dem Ende zugeht oder wenn die Jugendlichen während der Ausbildung im Rahmen von (Pflicht-) Praktika mit den Realitäten der Arbeitswelt konfrontiert werden.

Um Jugendliche möglichst früh zu einer aktiven Auseinandersetzung mit der eigenen beruflichen Zukunft anzuregen, wäre es daher wichtig, die berufspraktischen Angebote im Bereich der schulischen Berufsorientierung auszubauen (insbesondere an weiterführenden Schulen mit Matura).

Die Top-10-Erwartungen an den Beruf: Was 14- bis 30-Jährige an einem Beruf ganz besonders wichtig finden (Liste mit 21 Auswahlmöglichkeiten, Angaben in Prozent)

	gesamt	männlich	weiblich	14 – 19 männlich	14 – 19 weiblich	20 – 24 männlich	20 – 24 weiblich	25 – 30 männlich	25 – 30 weiblich
Gute Bezahlung	76	77	75	83	75	73	74	76	77
Sicherer Arbeitsplatz	72	72	72	69	72	74	74	74	69
Ein Beruf, der Spaß macht	72	70	74	66	76	73	67	69	79
Gutes Arbeitsklima	59	57	60	51	58	61	57	59	65
Interessante Tätigkeit	55	54	56	55	59	56	54	50	54
Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht	54	51	57	41	57	54	55	56	59
Nette KollegInnen	53	53	54	52	58	59	46	49	57
Ein Beruf, der sich mit Familie/-Familienleben vereinbaren lässt	53	38	48	32	46	44	41	37	54
Gute Aufstiegs-/Karrieremöglichkeiten	42	43	42	45	44	48	43	37	39
Ein Beruf, bei dem ich genügend Freizeit habe	41	43	39	49	45	47	39	35	34

Quelle: BMSG (2003): 4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich", rep. für 14- bis 30-Jährige, n=1.549

Im Bereich der akademischen Ausbildung wären in sämtlichen Fachbereichen darüber hinaus verstärkt Initiativen im (Pflicht-)Praktikumsektor zu empfehlen.

II Erwartungen junger ÖsterreicherInnen an den Beruf

Die jungen ÖsterreicherInnen haben generell hohe Erwartungen an ihren Beruf. Verblüffend widerspruchsfrei verknüpfen sie in ihren Berufsvorstellungen ausgeprägte Selbstverwirklichungsansprüche mit hoher Leistungsmotivation. Bei einem Beruf zählt für sie, dass die Bezahlung gut ist, dass die Tätigkeit interessant ist, Spaß macht und den eigenen Fähigkeiten entspricht, dass das Arbeitsklima angenehm ist und die KollegInnen nett sind. Ganz besonders wichtig ist ihnen aber auch ein sicherer Arbeitsplatz, genauer gesagt ein sicherer Arbeitsplatz in unselbständiger Beschäftigung.

Der Weg in die selbständige Erwerbstätigkeit ist für die breite Mitte keine Option. In den Lebensperspektiven der Jugendlichen und jungen Erwachsenen steht großteils eine geregelte 40-Stunden-Woche, ausreichend Zeit für Freizeitinteressen und Partnerschaft bzw. Familie, ein fixes Einkommen (natürlich mit Urlaubs- und Weihnachtsgeld) etc. im Vordergrund. Und all das bietet selbständige Erwerbstätigkeit aus ihrer Sicht nicht.

Das bedeutet jedoch nicht, dass die jungen ÖsterreicherInnen in ihrer Einstellung zu Arbeitswelt und Beruf eine Versorgungsmentalität erkennen lassen. Vielmehr ist es so, dass "unternehmerisches Denken" nicht nur bei den UnternehmerInnen von morgen, sondern auch bei den ArbeitnehmerInnen von morgen ganz klar im Vormarsch ist und, wie das qualitative Studienmodul zeigt, Begriffe wie "Eigeninitiative", "Auslandserfahrung" (teils am europäischen Arbeitsmarkt, teils außerhalb der EU), "innovative Konzepte" oder "lebensbegleitendes Lernen" in den berufsbezogenen Selbstkonzepten der jungen ÖsterreicherInnen großen Stellenwert haben.

Was die subjektiv hohe Bedeutung der Eigeninitiative in den beruflichen Zukunftsvorstellungen betrifft, muss man sehen, dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen heute vielfach glauben, dass man viel

Eigeninitiative beweisen muss, um angesichts des engen Arbeitsmarktes überhaupt einen Job zu finden und ihn dann auch zu behalten.

Insgesamt fällt auf, dass Mädchen und junge Frauen sich in ihren berufsbezogenen Vorstellungen kaum mehr von den Burschen und jungen Männern unterscheiden. Lediglich in einem Punkt ist ein Gender-Gap nicht zu übersehen: bei der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Während für die Mädchen und jungen Frauen eine Babypause in ihren beruflichen Zukunftsperspektiven durchaus Thema ist, spielt die Elternkarenz in den berufsbezogenen Selbstkonzepten der Burschen und jungen Männer kaum eine Rolle. Auch die Möglichkeit, im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung erwerbstätig zu sein, ist primär ein Anliegen junger Frauen.



words of relevant mouth

weiblich/14/AHS: "Ich könnte mir nicht vorstellen, eine eigene Firma zu gründen. Ich hätte Angst, dass ich an dem Ganzen scheitere: dass ich etwas aufbaue und es dann nicht funktioniert. (...) Man ist von Anfang an auf sich allein gestellt. Man muss alles selber regeln und organisieren. Mit dem Gedanken bin ich überfordert."

männlich/14/Mittelschule: "Ich bin lieber angestellt: da hat man Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld."

männlich/16/Lehre: "Mich schreckt der Gedanke ab, dass man sich immer darum kümmern muss, genug Arbeit zu haben."

weiblich/23/Universitätsstudium (BWL): "Ich würd mir das nie antun. Ich glaub, die Leute wissen nicht, was das heißt, eine Firma zu führen: Es ist heute nicht so einfach, am Markt zu überleben."

III Erwerbsarbeit und Geschlecht: Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Ziel, geschlechtsspezifische Segregation als Realität

In der Wahrnehmung der jungen ÖsterreicherInnen werden Männer und Frauen in der Arbeitswelt nach wie vor mit zweierlei Maß gemessen. Ihrer Ansicht nach treten Personalverantwortliche jungen BewerberInnen nach wie vor nicht mit einer geschlechtsneutralen Erwartungshaltung gegenüber, sondern haben unterschiedliche Erwartungen an männliche und weibliche BewerberInnen.

Bei männlichen Bewerbern werden nach Ansicht der Jugendlichen und jungen Erwachsenen vor allem ein

words of relevant mouth

weiblich/20/Lehre nach Schulabbruch: "Wichtig ist, dass man die Arbeit sieht - und zwar nicht nur die fachliche Arbeit, sondern auch, was sonst noch so anfällt. Kleinigkeiten geben oft viel aus ..."

männlich/21/berufstätig: "Selbständig-Sein ist wichtig: also dass man Probleme erkennt und ohne Hilfe löst."

weiblich/23/berufstätig: "(...) Selbständigkeit ist gefragt. Für mich heißt das, ich muss mitdenken und selbständig kombinieren. Und man muss sich schnell in ein Team einfügen können, man muss sich Hierarchien unterordnen können, man muss zusammenarbeiten können und bereit sein, auch einmal Dinge zu machen, die nicht ausdrücklich verlangt sind."

hohes Maß an Selbständigkeit bzw. geringer "Betreuungsaufwand", Belastbarkeit in Stresssituationen, EDV-Kenntnisse, Teamfähigkeit und die Bereitschaft, Überstunden zu machen, vorausgesetzt.

Von Mädchen und jungen Frauen wird nach Ansicht der Jugendlichen und jungen Erwachsenen Teamfähigkeit und Belastbarkeit in Stresssituationen erwartet und es wird vor allem auch darauf geachtet, dass die Bewerberinnen keine Kinder im Kleinkindalter haben bzw. dass sie für die nächsten Jahre keine Kinder planen.

Tatsache ist, dass die Eventualität, dass eine hochqualifizierte und motivierte junge Mitarbeiterin schwanger werden und in Elternkarenz gehen könnte, auch zu Beginn des 21. Jahrhunderts noch als Hauptgrund gesehen werden muss, warum es jungen Frauen großteils nicht gelingt, in der Wirtschaft Top-Positionen zu bekleiden bzw. in obere Führungsebenen vorzudringen. In der Gebärfähigkeit ist demnach die wesentliche Ursache für die vertikale Segregation des Arbeitsmarktes zu suchen.

Ein gesamtgesellschaftliches Umdenken wäre notwendig, um daran etwas zu ändern, wobei man sehen muss, dass das ein langfristiger, in seiner Dynamik nicht so steuernder Prozess ist.

Top-10-Erwartungen an männliche Jobanwärter aus Sicht 14- bis 25-Jähriger (Angaben in Prozent)

	14 bis 25 Jahre gesamt	14 bis 25 Jahre männlich	14 bis 25 Jahre weiblich
Dass sie selbständig etwas erarbeiten können und nicht dauernd Anleitung brauchen	67	63,8	69,6
Dass sie auch in Stress-Situationen belastbar sind	60,3	57,4	62,6
Dass sie gute Computerkenntnisse haben	52,3	52,8	52
Dass sie teamfähig sind	50	54,8	45,6
Dass sie bereit sind, Überstunden zu machen	47,5	48,4	47,1
Dass sie Berufserfahrung haben	41,3	40,9	41,9
Dass sie über Sozialkompetenz verfügen	35,8	39,1	33,2
Dass sie dem Chef und dem Unternehmen gegenüber loyal sind	34,3	35,9	32,7
Dass sie im persönlichen Umgang mit den anderen MitarbeiterInnen kollegial sind	32,8	35,9	29,9
Dass sie Fremdsprachen in Wort und Schrift beherrschen	24,7	31,9	19,3

Quelle: Österreichisches Jugendportal (2005): Online-Umfrage Jugend und Beschäftigung (Aug./Sept. 05)

Top-10-Erwartungen an weibliche Jobanwärter/Jobanwärterinnen aus Sicht 14- bis 25-Jähriger (Angaben in Prozent)

	14 bis 25 Jahre gesamt	14 bis 25 Jahre männlich	14 bis 25 Jahre weiblich
Dass sie teamfähig sind	53,7	54,2	53,2
Dass sie keine Kinder im Kleinkindalter haben/ für die nächsten Jahre keine Kinder planen	52,6	44,9	58,6
Dass sie auch in Stress-Situationen belastbar sind	52,5	48,4	55,5
Dass sie im persönlichen Umgang mit den anderen MitarbeiterInnen kollegial sind	46,9	46,4	46,8
Dass sie selbständig etwas erarbeiten können und nicht dauernd Anleitung brauchen	46,9	45,2	48,5
Dass sie über Sozialkompetenz verfügen	46,1	45,8	46,4
Dass sie Fremdsprachen in Wort und Schrift beherrschen	45,4	44,6	45,9
Dass sie bereit sind, Überstunden zu machen	33,4	35,7	32
Dass sie dem Chef und dem Unternehmen gegenüber loyal sind	32,9	38,3	28,5
Dass sie gute Computerkenntnisse haben	32,2	38,2	27,5

Quelle: Österreichisches Jugendportal (2005): Online-Umfrage Jugend und Beschäftigung (Aug./Sept. 05)

Mittelfristig könnten Initiativen im Bereich der Kinderbetreuung und der Wiedereinstiegsförderung nach der Elternkarenz nicht nur zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen, sondern auch die beruflichen Entwicklungschancen von qualifizierten jungen Frauen erhöhen.

Auch die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes, also die Tatsache, dass Frauen und Männer trotz rechtlicher Gleichstellung nach wie vor in unterschiedlichen Berufen, Branchen und Tätigkeitsfeldern zu finden sind, ist in Österreich nach wie vor deutlich spürbar - insbesondere bei den Lehrberufen. Noch immer werden rund Dreiviertel aller weiblichen Lehrlinge in einem von zehn klassischen Frauenberufen ausgebildet. Bei den männlichen Lehrlingen macht jeder Zweite eine Ausbildung in einem von zehn (mehrheitlich) männerdominierten Berufen.

Jene Mädchen und jungen Frauen, die sich aufgrund ihrer Interessen und Eignungen zu einer Ausbildung in einem männerdominierten Beruf entscheiden, sind trotz hoher fachlicher Qualifikationen und Motivation sowohl im Zugang zu Ausbildungsplätzen als auch im Berufsalltag oft mit Hürden konfrontiert, die sich nicht immer leicht überwinden lassen. Angesprochen sind hier allem voran traditionelle Rollenvorstellungen, die männliche und weibliche Handlungsräume in der Gesellschaft klar voneinander abgrenzen, sowie das gängige Vorurteil, dass "eine Frau im Männerbetrieb" die Teamkommunikation bzw. Team-Homogenität stört.

Aber auch Kosten für zusätzliche Sanitäreinrichtungen etc., die vor allem die weniger finanzkräftigen Klein- und Mittelbetriebe davon abhalten, sich für eine qualifizierte junge Mitarbeiterin zu entscheiden, spielen eine Rolle.

IV Die Ausbildung der Jugendlichen darf sich nicht nur auf die Vermittlung fachlicher Qualifikationen beschränken

Fachliche Qualifikationen sind Grundvoraussetzung dafür, dass Jugendliche und junge Erwachsene Chancen am Arbeitsmarkt haben bzw. dass ihre

berufliche Integration gelingt. Um im Berufsleben erfolgreich zu sein und einen Arbeitsplatz auf längere Sicht zu behalten, sind neben dem fachlichen Wissen aber auch noch verschiedenste persönliche Qualifikationen gefordert. Der Jugendgeneration ist das sehr wohl bewusst.

Mehr denn je gefragt sind heute "Tugenden der Veränderung" wie Flexibilität, Spontaneität und Anpassungsfähigkeit an die sich teils extrem dynamisch wandelnde Welt.

Das Bildungssystem sollte darauf reagieren. Wichtig wäre eine stärkere Verankerung der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen in sämtlichen Ausbildungsformen. Ziel muss dabei sein, Jugendliche und junge Erwachsene mit Kompetenzen auszustatten, die es ihnen ermöglichen, zu (mit)gestaltenden AkteurlInnen auf der Bühne der neuen Arbeitswelt zu werden.

Zu diesen Schlüsselkompetenzen, die es Jugendlichen und jungen Erwachsenen ermöglichen sollen, sich in der so genannten neuen Arbeitswelt erfolgreich zu positionieren, zählen allem voran:

- Soft Skills, also kommunikative Kompetenz, Sozialkompetenz, Teamfähigkeit etc.;
- Flexibilität - und zwar einerseits Flexibilität im Sinne der Fähigkeit, sich spontan auf neue Probleme und Herausforderungen einzustellen und auf neue Situationen nicht mit Überforderung zu reagieren, andererseits aber auch im Sinne einer grundsätzlichen Bereitschaft, sich nicht auf ein enges Spektrum von Tätigkeiten, die man gerne macht oder für die man sich qualifiziert hält, festzulegen, sondern vielseitig einsetzbar zu sein und zudem gewillt zu sein, sich auch neue Tätigkeitsbereiche zu erschließen;
- Eigeninitiative, Ausdauer und Fähigkeit zur Selbstmotivation;
- Fähigkeit bzw. Bereitschaft zu selbständigem Arbeiten (Selbstorganisationskompetenz);
- Problemlösungskompetenz und Konzeptdenken;
- Fremdsprachkenntnisse wie selbstverständlich auch gutes Deutsch in Wort und Schrift;
- Mobilitätsbereitschaft;
- Bereitschaft, sich weiterzubilden und im Sinne eines "lebensbegleitenden Lernens" weiter zu entwickeln;
- interkulturelle Kompetenz.



words of relevant mouth

weiblich/23/berufstätig: "Flexibilität bedeutet für mich: Es gibt nichts mehr, dessen man sich sicher sein kann - wobei das negative, aber durchaus auch positive Seiten hat. Was positiv ist, ist, dass man Erfahrungen sammeln und in Vieles hineinschnuppern kann. Ich denke, man muss einfach nur lernen, damit umzugehen. Damit das funktioniert, muss man aber sicher in der Erziehung umdenken: Die gängigen Erziehungsziele passen mit Flexibilität ja nicht gerade gut zusammen."

Neben diesen Schlüsselkompetenzen wäre den Jugendlichen aber auch die Bedeutung, die traditionelle ArbeitnehmerInnen-Tugenden wie Pünktlichkeit, Höflichkeit/Manieren, Verlässlichkeit, Ehrlichkeit, Loyalität gegenüber ArbeitgeberInnen und KollegInnen etc. für ein reibungsloses Funktionieren von Arbeitsprozessen haben, zu vermitteln.

Der schulische Unterricht ist hier zweifelsohne vor neue Herausforderungen gestellt. Gefordert ist ein Abgehen vom konventionellen Frontalunterricht und ein verstärkter Einsatz teamorientierter Methoden, die Organisations- und Leitungserfahrung sowie selbstorganisiertes Lernen fördern. Aktivierende Unterrichtsmethoden, die es SchülerInnen ermöglichen, berufspraxisrelevante Erfahrungen zu sammeln (teamorientierte Projektarbeiten, Planspiele, Fallstudien, Projekt-wochen etc.) sowie berufspraktische Angebote (Schnuppertage, Pflichtpraktika etc.) stellen wichtige Bausteine eines integrierten Schlüsselkompetenztrainings dar.

Auch die familiäre Erziehung sowie die außerschulische Jugendarbeit stehen hier vor neuen Aufgaben.

V Berufliche Integration so genannter Problemgruppen

Unsere Gesellschaft definiert sich in hohem Maße über Erwerbsarbeit. Teilhabe an der Erwerbsarbeitswelt gilt als entscheidender Schritt zur sozialen Integration. Nicht zuletzt darum muss es ein gesellschaftspolitisches Ziel sein, möglichst breite Bevölkerungsschichten in die Arbeitswelt einzubinden.

Damit dies gelingen kann, bedarf es spezieller Maßnahmen für so genannte Problemgruppen, denen - wie die Arbeitsmarktstatistiken zeigen - der Einstieg in die Arbeitswelt ohne Unterstützung durch die Gesellschaft kaum gelingt. Es bedarf aber auch innovativer Konzepte, die einer beruflichen Benachteiligung bestimmter Teilssegmente der Zielgruppe "Jugend" gegensteuern, sowie neuer Ansätze in der Aus- und Weiterbildung, die bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die nicht im engeren Sinne "Problemfälle" sind, präventiv gegen Arbeitslosigkeit wirken.

Tatsache ist, dass bildungsbenachteiligte bzw. unqualifizierte Jugendliche am Arbeitsmarkt heute kaum mehr vermittelbar sind. Die neue Arbeitswelt funktioniert nach der Regel: "Ohne Abschluss kein Job." In Hinblick auf berufliche Integrationsmaßnahmen besteht demnach bei unqualifizierten bzw. niedrig-qualifizierten Jugendlichen und jungen Erwachsenen, aber auch bei jungen MigrantInnen, die nach wie vor eine bildungsbenachteiligte Gruppe darstellen und beim Einstieg ins Erwerbsleben oft mit großen Hürden konfrontiert sind, vorrangiger Handlungsbedarf.

Wichtig wäre es, möglichst früh mit zielgruppenspezifischen Fördermaßnahmen zu beginnen, wobei einerseits die Vermittlung zentraler Kulturtechniken wie Lesen, Schreiben, Rechnen, andererseits aber auch der Erwerb von Soft Skills (kommunikative und soziale Kompetenz, Teamfähigkeit etc.) im Vordergrund stehen muss. Zentrales Anliegen muss dabei sein, diese Jugendlichen mit Basiskompetenzen auszustatten, ohne die ihnen der Zugang zum Erwerbsarbeitsleben in jedem Fall verwehrt bleibt.

Neben klassischer Bildungsförderung wären darüber hinaus Bemühungen zu intensivieren, die dahin

gehen, berufsvorbereitende bzw. vorqualifizierende Ausbildungsformen für Jugendliche, die zum derzeitigen Zeitpunkt als nicht berufsausbildungsfähig bzw. nicht vermittelbar gelten, zu entwickeln (als Beispiel zu nennen sind hier etwa "Produktionsschulen" nach dem dänischen Modell) oder neue, betont praxisorientierte Ausbildungsformen für bildungs- und lernleistungsschwache Jugendliche anzubieten (z.B. Berufsausbildungen im Rahmen der so genannten "Praktikerlehre").

Eine zweite Problemgruppe stellen "Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen" dar, die sich zumindest kurzfristig nicht so ohne weiteres in reguläre Erwerbsarbeitsprozesse integrieren lassen.

Das sind einerseits Jugendliche mit körperlicher, geistiger oder psychischer Behinderung, aber auch Jugendliche, die aufgrund von Verschuldung, Straffälligkeit etc. an den Rand der Gesellschaft geraten sind und bei denen Re-Sozialisierung bzw. soziale (Re-)Integration vor Arbeitsmarktintegration kommen muss, sowie langzeitarbeitslose Jugendliche, die an Regelarbeitsprozesse in einem 8-Stunden-Arbeitstag erst (wieder) schrittweise gewöhnt werden müssen.

Gesellschaftspolitisch wünschenswert wäre, dass bestehende Angebote in diesem Bereich zukünftig stärker ausgebaut werden.

Drittens wäre die Problemgruppe "SchulabbrecherInnen" durch geeignete Informations- und Beratungsangebote über Ausbildungsalternativen zu informieren und zu einem Ausbildungswiedereinstieg zu motivieren. Ein Umstieg von der Schule auf die Lehre (duale Ausbildung) scheint hier in vielen Fällen naheliegend.

Eine neue Herausforderung für die Gesellschaft, die derzeit als solche allerdings noch nicht ausreichend erkannt wird, stellt die Problemgruppe "JungakademikerInnen" dar. Auch wenn die Arbeitslosenquote bei AkademikerInnen insgesamt noch deutlich unter dem Durchschnitt liegt, muss man sehen, dass die Arbeitslosigkeit im JungakademikerInnensegment derzeit deutlich steigt (insbesondere bei jungen Frauen).

Den Ergebnissen der Studie zufolge muss davon ausgegangen werden, dass viele junge Menschen, die eine akademische Ausbildung anstreben, ihre

Berufschancen völlig falsch einschätzen. Auffällig ist, dass sich höher Qualifizierte oft auf ihre hohen formalen Bildungsabschlüsse, Fremdsprach- und EDV-Kenntnisse, Kommunikationskompetenz etc. verlassen. Kommen sie in die Situation, arbeitslos zu werden, stellen sie fest, dass sie mit völlig falschen Erwartungen an die Job-Suche herangegangen sind. Mangelnde Information über die Arbeitsmarktlage für hoch Qualifizierte führt hier zu einer Überschätzung der Berufsmöglichkeiten und -chancen.

Wichtig wäre es daher, im Rahmen der Bildungs- und Berufsinformation an den AHS und BHS gemeinsam mit den SchülerInnen Job-Chancen in den einzelnen Fachbereichen besser auszuloten und die Verbindung von Ausbildungs- und Berufsplanung stärker herauszuarbeiten. Zudem müsste man angehenden StudentInnen vermitteln, dass ein Studium heute großteils weder eine Top-Karriere in der freien Wirtschaft, noch einen sicheren Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst garantiert.

Wünschenswert wären darüber hinaus Maßnahmen, die dazu beitragen, die Job-Aussichten für jene angehenden AkademikerInnen, die nicht in einem nachgefragten Fachbereich (Technik, Naturwissenschaften etc.) abschließen, deutlich zu verbessern. Konkret anzudenken wäre dabei:

- eine Förderung von "Zweites-Standbein-Strategien": das heißt Studierende sollten dazu motiviert werden, eine Zweit- bzw. Zusatzausbildung zu absolvieren, um den eigenen "Marktwert" zu heben;
- innovative universitäre wie auch außeruniversitäre Weiterbildungsangebote, die einerseits Spezialisierungen ermöglichen und sich andererseits am Bedarf praxisbezogener Zusatzqualifikationen orientieren;
- unterstützende Maßnahmen in der Berufseinstiegsphase (z.B. Coachings, Vermittlung von Berufseinstiegskompetenzen etc.);
- eine sanfte Öffnung der Lehrpläne, die es auch Studierenden nicht-wirtschaftsnaher Fächer ermöglicht, arbeitsmarktrelevante Kompetenzen zu erwerben;
- mehr und bessere Praktikumsmöglichkeiten für Studierende an österreichischen Universitäten: Universitätsexterne Pflichtpraktika könnten dazu beitragen, die Berufsaussichten von Uni-

versitätsabsolventInnen zu verbessern, Tatsache ist nämlich, dass für jene JungakademikerInnen, die keine Praxiserfahrung nachweisen können, die Situation am Arbeitsmarkt derzeit besonders schwierig ist.

VI "Bildung neu" als Präventivmaßnahme gegen Arbeitslosigkeit

Die Bildungseinrichtungen werden zukünftig noch stärker als derzeit der Fall mit bedarfsorientierten Angebotsstrategien auf die sich wandelnde Arbeitswelt reagieren müssen, um bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen nicht ihre Legitimation zu verlieren. Das heißt, sie werden den jungen Menschen vor allem jene Kompetenzen vermitteln müssen, die sie im Alltag und im Berufsleben benötigen, um erfolgreich zu sein.

In Hinblick auf die Zielgruppe der noch in Ausbildung Befindlichen wären mehr und bessere Informationen über a-traditionelle Ausbildungskombinationen wie Lehre mit Matura, Berufsmatura, aber auch Lehre im Anschluss an die Matura wünschenswert.

Tatsache ist, dass die jungen ÖsterreicherInnen kaum über Durchlässigkeiten und Anschlussfähigkeiten von Bildungswegen bzw. über Angebote und Fördermöglichkeiten im Bereich a-traditioneller Ausbildungskombinationen oder auch über arbeitsmarktrelevante Zusatzausbildungen im fachnahen und fachfremden Bereich Bescheid wissen.

Insgesamt muss eine Flexibilisierung des Bildungssystems angestrebt werden, um sicherzustellen, dass Jugendliche und junge Erwachsene zukünftig nicht am Arbeitsmarkt vorbei ausgebildet werden.

Eine gezielte Weiterbildungsförderung sowie kompetente Beratung in Bezug auf Möglichkeiten eines Erwerbs von Zweit- und Zusatzqualifikationen könnte dazu beitragen, auch jene, die nicht zu den so genannten Problemgruppen zählen, für die neue Arbeitswelt zu rüsten bzw. vor Arbeitslosigkeit zu schützen, wobei sowohl im Erstausbildungs- als auch im Weiterbildungssektor eine deutlich stärkere Outputorientierung anzustreben wäre.

Das heißt, den ArbeitgeberInnen muss klar sein, was jemand, der eine spezifische Ausbildung abgeschlossen bzw. eine Weiterbildung besucht hat, nach Beendigung der Aus- bzw. Weiterbildung in der Berufspraxis anwenden bzw. umsetzen kann.

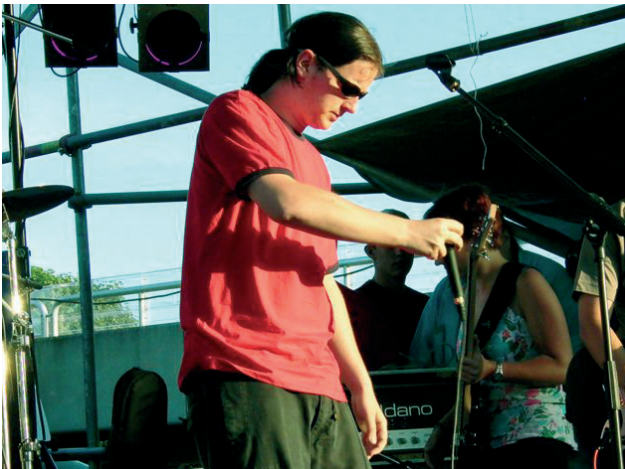
Schwerpunkte im Bereich der Weiterbildungsförderung sollten bei "bildungsschwachen Jugendlichen und jungen Erwachsenen" sowie im Bereich einer berufspraxisorientierten Weiterbildungsförderung bei Studierenden und JungakademikerInnen liegen. Zudem müssten Maßnahmen gesetzt werden, um einem Stadt-Land-Gefälle im Bereich der Weiterbildungsangebote gegenzusteuern.

Darüber hinaus sollten - unabhängig vom Qualifikationsniveau - spezielle Beratungsangebote und u.U. auch finanzielle Förderungen für Jugendliche und junge Erwachsene, die im Sinne einer "Zweites-Standbein-Strategie" eine zweite fachfremde Ausbildung anstreben, angedacht werden.

VII Qualitätsentwicklung in der Bildungs- und Berufsorientierung

Die Berufswelt verändert sich rasant. Das betrifft die (Aus-)Bildungs- und Berufsmöglichkeiten, die Jugendlichen zur Verfügung stehen, aber auch die Qualifikationsanforderungen, die der Arbeitsmarkt an BerufseinsteigerInnen stellt. Die Berufswahl und der Berufseinstieg stellt Jugendliche und junge Erwachsene nicht zuletzt deshalb heute vor eine große Herausforderung. Die Probleme, mit denen sie sich in der Berufsorientierungs- und Berufseinstiegsphase konfrontiert sehen, sind vielfältig. Allem voran zu nennen sind mangelnde Orientierung im Dschungel der Ausbildungsoptionen, kaum vorhandenes Wissen über im beruflichen Alltag relevante Wirtschaftsthemen, mangelnder Einblick in den Arbeitsmarkt, falsche Erwartungen an den Beruf, aber auch persönliche Überforderung im Bildungs- und Berufswahlprozess.

Ziel muss daher sein, Jugendlichen durch zielgruppengerechte Informations- und Orientierungsangebote einen Überblick über Berufsmöglichkeiten und Berufsfelder zu vermitteln, sie darin zu unterstützen, ihre Interessen und Eignungen auszuloten, und sie



words of relevant mouth

männlich/23/Kollege-Student - war ein halbes Jahr in einer "Bildungswarteschleife" bevor er mit dem Kolleg begann: "Ich weiß noch, wie das bei mir war: Ich bin den ganzen Tag zuhause gesessen und hab gedaddelt (Computerspiele gespielt; Anm.). Und wenn ich einmal die Woche in den Supermarkt runter gegangen bin, hab ich mir gedacht: ‚Wahnsinn, heute hab ich echt was geleistet.‘ Das stimmt schon, was man so sagt: Wenn du nichts zu tun hast, das zieht dich hinunter."

mit seriösen, nicht beschönigenden Informationen über die objektiven Rahmenbedingungen, unter denen eine Berufsausübung in den für sie in Frage kommenden Berufsfeldern möglich ist, zu versorgen. Ziel muss aber auch sein, Jugendliche fachlich wie auch menschlich auf die vielfältigen Herausforderungen der neuen Arbeitswelt angemessen vorzubereiten.

Will man Jugendlichen den Einstieg in die Arbeitswelt erleichtern, ist in der Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktberatung ein Umdenken sowohl in konzeptueller als auch in struktureller Hinsicht notwendig - das zeigen die Ergebnisse der Studie "Jugend und Beschäftigung" in aller Deutlichkeit.

Vorrangiger Optimierungsbedarf besteht im Bereich der Vermittlungs- bzw. Beratungsansätze, im Bereich der Informationsmedien, im Bereich berufspraktischer Orientierungsangebote, aber auch im Bereich der BeraterInnenqualifikationen.

In einem ersten Schritt wären dabei folgende Maßnahmen zu empfehlen:

- Mehr Übersicht in der Bildungs- und Berufsinformation durch Einrichtung eines Internetportals, wo Jugendliche alle relevanten Informationen abrufen können: Wie die Status-quo

Analyse zeigt, gibt es derzeit ein Überangebot an Informationen, in dem sich die Jugendlichen und jungen Erwachsenen nicht zurecht finden. Das heißt, die Problematik besteht nicht in mangelnder Information, sondern vielmehr darin, dass es kein Angebot gibt, das in kompetenter Weise Überblick schafft.

In der Kommunikation mit der Zielgruppe "Jugendliche und junge Erwachsene" könnte das Internet die klassischen Printbroschüren zukünftig weitgehend ersetzen, da Online-Information für diese Zielgruppe deutlich attraktiver ist als gedruckte Informationsmaterialien. Zudem bietet das Internet die Möglichkeit, bildungsschwache Jugendliche zielgruppengerecht anzusprechen, indem die Informationen multimodal, d.h. in Text, Bild und Ton präsentiert werden können. Auch Aktualisierungen sind hier ohne großen Aufwand möglich.

Die im Internetportal abgelegten Informationen sollten in jedem Fall in einer jugendgerechten Sprache und lebensweltnah präsentiert werden; von fachspezifischen Begriffen oder zu schematischen Darstellungen ist Abstand zu nehmen. Die Präsentationsweise sollte nicht zu textlastig sein und die Information sollte in jedem Fall so gestaltet sein, dass sie sich aus sich selbst erklärt.

Darüber hinaus ist wichtig, dass sich die Information auf das (für die Betroffenen) Wesentliche beschränkt - frei nach dem Motto "Weniger ist mehr": Häufig wird zu viel Information angeboten, was zu Informationsblockaden oder auch Informationsverweigerung führt. Das, was sich die jungen Zielgruppen von einem derartigen Online-Tool wünschen, ist kompakte und kompetent "vorsortierte" Information, die nach dem Hypertextprinzip aufbereitet ist und es den Usern durch geschicktes Verlinken frei stellt, wie detailliert sie sich über ein Thema ihrer Wahl informieren wollen.

- Förderung von niederschweligen und aufsuchenden Informations- und Beratungsangeboten: Damit könnte ein wichtiger Beitrag geleistet werden, um Jugendliche mit hohen Schwellenängsten wie auch desinteressierte, demotivierte und in-aktive Jugendliche zu erreichen und spezielle Problemgruppen wie junge MigrantInnen, Jugendliche, die an den Rand

der Gesellschaft geraten sind, etc. zielgruppen-gerecht anzusprechen.

Grundsätzlich muss man in diesem Zusammenhang sehen, dass das Flexibilitäts- und Mobilitätsprinzip, das die so genannte neue Arbeitswelt regiert, nicht nur bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die ins Berufsleben einsteigen, Flexibilitäts- und Mobilitätsbewusstsein bzw. Flexibilitäts- und Mobilitätsbereitschaft erfordert, sondern auch im Bereich der Bildungs-, Berufs- wie auch Arbeitsmarktberatung auf konzeptueller Ebene ein "Mehr" an Flexibilität und Mobilität notwendig macht - frei nach dem Motto "Bildungs- und Berufsberatung muss dahin gehen, wo sich die Zielgruppe aufhält."

- Förderung von intensiver Einzelberatung - sowohl im Bereich der klassischen Bildungs- und BerufsinformationsanbieterInnen als auch (zusätzlich zu den bestehenden Berufsorientierungsmaßnahmen) an Schulen sowie an Universitäten und Fachhochschulen, wobei die In-Anspruch-Nahme derartiger Beratungsleistungen gratis sein muss.
- Förderung von Initiativen im berufspraktischen Bereich, die es den Jugendlichen ermöglichen, Einblicke in den Berufsalltag zu gewinnen und erste berufspraktische Erfahrungen zu sammeln, wobei hier vorrangig jene Initiativen zu fördern wären, die gewährleisten, dass die berufspraktischen Erfahrungen, die in den Schnupper- bzw. Pflichtpraktika gemacht werden, in einer Feedbackschleife nachbearbeitet werden (hier sind u.a. auch projektbezogene Maßnahmen im Rahmen der außerschulischen Jugendarbeit anzudenken), sowie Initiativen, die für eine qualifizierte Betreuung der Praktizierenden in den Betrieben sorgen.
- Förderung von geschlechtsspezifischen und geschlechtssensiblen Informations- und Orientierungsangeboten, die berücksichtigen, dass Mädchen und Burschen in Hinblick auf eine gelungene berufliche Integration in die Erwerbsarbeitswelt vor sehr unterschiedlichen Problemen stehen, und die einen Beitrag dazu leisten, Jugendliche (sowohl Mädchen als auch Burschen) bereits in der Berufsorientierungsphase für die Problematik geschlechtsspezifischer Effekte am Arbeitsmarkt zu sensibilisieren.

Darüber hinaus müssen Konzepte entwickelt werden, die eine bessere Koordination bestehender Bildungs-, Berufs- wie auch Arbeitsmarktberatungsangebote bzw. -anbieterInnen gewährleisten.

Die im Rahmen des Projektes "Jugend und Beschäftigung" im Dialog von Jugendlichen und erwachsenen ExpertInnen formulierten ersten Ideen sehen hier entweder eine zentrale Servicestelle vor, die Schnittstellenmanagement betreibt, indem sie bestehende Angebote und AnbieterInnen koordiniert, oder - alternativ dazu - die Schaffung einer neuen qualitätsgesicherten Einrichtung, in der bereits bestehende Angebote bzw. AnbieterInnen im Sinne eines PartnerInnennetzwerkes ergänzt durch neue innovative Zielgruppenangebote unter einem Dach zusammengefasst sind. Interessant dabei ist, dass aus Sicht der jungen Zielgruppen hier durchaus auch ein integrierter Ansatz, der Bildungsinformation, Berufsorientierung, Vermittlung von Praktikumsplätzen, Karriereberatung sowie klassische Arbeitsmarktberatung bzw. Stellenvermittlung zusammenführt, vorstellbar wäre.

In jedem Fall sinnvoll und notwendig scheint es, im Rahmen dieses neu zu installierenden Angebots Richtlinien für eine innovative Berufsorientungsdidaktik in der schulischen und außerschulischen Jugendarbeit zu entwickeln sowie verbindliche Qualitätsstandards für Berufs- und ArbeitsmarktberaterInnen zu formulieren.

Wichtig wäre aber auch, die BeraterInnen für die teils sehr dynamischen Veränderungen am Arbeitsmarkt wie auch für die sich verändernden Bedürfnisse und Problemlagen junger Zielgruppen zu sensibilisieren und sie in Hinblick auf eine zu optimierende BeraterInnen-KlientInnen-Kommunikation in "Kommunikation auf gleicher Augenhöhe" zu trainieren. Zudem wären die BeraterInnen bzw. die angebotenen Beratungsleistungen in regelmäßigen Abständen unter Einbindung von VertreterInnen der Zielgruppe zu evaluieren.

VIII Zielgruppensegmentierung nach Grundmentalitäten in Bezug auf Arbeitswelt und Beruf

Alles in allem zeigen die jungen ÖsterreicherInnen im Zugang zum Thema "Ausbildung und Beruf" vier verschiedene Grundmentalitäten, auf die die Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktberatung in Form von zielgruppenspezifischen Angebotsstrategien reagieren muss.

Die "**Orientierungslosen**" haben keine konkreten Ziele in Bezug auf ihre (berufliche) Zukunft und suchen auch nicht gezielt nach Perspektiven für ihre Bildungs- oder Berufsbiographie. Teilweise sind sie bemüht, Anschluss zu finden, aber sie schaffen es einfach nicht. Teilweise scheinen sie aber auch nicht übermäßig motiviert. In jedem Fall mangelt es ihnen nicht nur an den Qualifikationen, die in der heutigen Arbeitswelt gefragt sind, sondern auch an mentaler Flexibilität sowie der Fähigkeit zu Selbstmanagement. Sie sind klassische VertreterInnen jener Gruppe, die in der Fachliteratur als ModernisierungsverliererInnen beschrieben werden.

Um die berufliche und soziale Integration für dieses Zielgruppensegment zu sichern, sind verschiedenste (Förder-)Maßnahmen notwendig: möglichst früh einsetzende Bildungsförderung, praxisbezogene Ausbildungen für lernleistungsschwache Jugendliche,



words of relevant mouth

männlich/16/AHS: "Matura muss sein - dann kann man ja weiter schauen."

weiblich/19/Pädagogikstudium: "Wunschberuf? Gute Frage - (...) ich hab mich noch nicht entschieden. Da geb ich mir noch zwei Jahre."

Jugendliche entwickeln ein 10-Punkte-Programm

zur Optimierung der Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktberatung

1. Zielgruppenansprache ist wichtig, aber richtig:

"Man sollte einen jugendlichen, frischen, aber seriösen Zugang zu den Jugendlichen finden."

2. Mehr persönliche Beratung und Verzicht auf

Standardbroschüren: "Es ist ja viel zu viel Aufwand, wenn man das alles selber lesen muss."

3. Berufsorientierungsangebote müssen lebensweltrelevante Argumente liefern, damit die Bildungs- und Berufswahl nicht "einfach so" passiert:

"Derzeit ist es ja meistens so: Man macht das, was die Freunde machen. Bei mir war das halt so. Das heißt, wenn mit 14 alle meine ‚Haberer‘ eine Lehre gemacht hätten, hätte ich mit hoher Wahrscheinlichkeit auch eine Lehre gemacht. So bin ich weiter Schule gegangen."

4. Mehr und innovativere Orientierungs- und Informationsangebote in der Bildungs- und Berufsorientierungsphase:

"Ich glaub, dass viele nicht wissen, was sie eigentlich machen wollen." "Man sollte den Jugendlichen die Entscheidung erleichtern."

5. Mehr berufspraktische Angebote in der Berufsorientierungsphase:

"Man muss die Möglichkeit haben, das Ganze zu erleben."

6. Stärkere Verankerung der Thematik "Arbeitswelt und Arbeitsmarkt" im schulischen Regelunterricht (insbesondere in höher bildenden Schulen):

"Ich hab in der Schule genau gar nichts über die Arbeitswelt gelernt."

7. Motivationsförderung statt Motivationshemmung im Sinne von „Weniger krank reden, mehr tun“:

"Es heißt immer: Du kriegst eh keinen Job. Dass sich das auf die Motivation auswirkt, ist eh klar."

8. Vorsicht vor falsch verstandener Selbstwertförderung - keine falschen Erwartungen provozieren:

"Die reden dir ein, dass du alles machen kannst." "Für mich ist das reine Verarschung."

9. Optimierung der Job-Vermittlung durch Optimierung der BeraterInnen-KlientInnen-Beziehung:

"Ich find Beratung hilft schon, wenn die Berater passen. Die müssen ganz einfach auch motiviert sein."

10. Stärkere Berücksichtigung bereits bestehender Qualifikationen in der Weiterbildung arbeitsloser bzw. arbeitssuchender Jugendlicher und junger Erwachsener:

"Ich hab (...) den Computerführerschein gemacht und ich hab die Prüfung gemacht, ohne dass ich auch nur irgendetwas dafür hab lernen müssen. Das, was man da lernt, das wird ja von niemandem gebraucht."

die Möglichkeit, dass SchulabbrecherInnen Bildungsabschlüsse zu einem späteren Zeitpunkt nachholen, berufsvorbereitende Angebote, die für die Problem- und Bedürfnislagen der betreffenden Jugendlichen maßgeschneidert sind, etc.

Gesellschaftspolitisches Ziel muss sein, diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich fachlicher und

persönlicher Qualifikationen, aber auch durch aktivierende bzw. motivierende und orientierungsgebende Maßnahmen aus der sozialen Desintegrationsspirale, in der sie sich befinden, herauszulösen und ihnen Zukunftsperspektiven zu geben. Damit das gelingen kann, sind in der Information und Beratung niederschwellige und aufsuchende Strategien gefordert.

Das heißt, die Bildungs-, Berufs- wie auch Arbeitsmarktberatung wird sich zukünftig (stärker als derzeit der Fall) dorthin begeben müssen, wo diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen anzutreffen sind.

Die "Nicht-jetzt-AkteurInnen" zeigen ein geringes Reflexionsniveau und auch eine geringe Reflexionsbereitschaft, was ihre berufliche Zukunft betrifft. Sie repräsentieren eine seltsame Mischung aus Fatalismus, Informationsdefiziten und Naivität. Anstehende Bildungs- und Berufsentscheidungen zögern sie hinaus. Passives Abwarten prägt ihren Handlungsstil. Auf Bildungsübergänge bzw. den Berufseinstieg bereiten sie sich nicht eigens vor. Damit werden sie in der Berufseinstiegsphase zu einer potentiellen Problemgruppe - selbst dann, wenn sie eine qualifizierte höhere Ausbildung abgeschlossen haben. Oftmals entwickeln sie einen sozialromantisch verklärten Blick auf ihre berufliche Zukunft und zeigen hohe Selbstverwirklichungsansprüche, ohne jedoch klare Berufsziele zu haben.

In jedem Fall verfügen die "Nicht-Jetzt-AkteurInnen" kaum über Strategien zur aktiven Gestaltung ihrer Lebenssituation, sondern lassen alles auf sich zukommen und hoffen dabei wohl auch ein wenig auf "bessere Zeiten". In Hinblick auf dieses Zielgruppensegment wären in der Bildungs- und Berufsinformation aktivierende und sensibilisierende Strategien zu wählen. Wichtig wäre dabei das Thema "Arbeitswelt und Beruf" im schulischen Unterricht, in der außerschulischen Jugendarbeit, aber auch in der familialen Kommunikation stärker alltagsweltlich zu verankern.

Ein verpflichtendes "Mehr" an (attraktiven) berufspraktischen Angeboten im Rahmen der schulischen Berufsorientierungsmaßnahmen könnte darüber hinaus dazu beitragen, bei diesen Jugendlichen die

Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit dem Thema "Arbeitswelt und Beruf" zu heben. Für Beratung und Coaching sollten aufsuchende Strategien gewählt werden. Das heißt, einmal mehr muss hier, um mit der Zielgruppe überhaupt in Kontakt zu kommen, das Angebot zur Zielgruppe gebracht werden.

Die "Eigeninitiativen" setzen auf Eigenverantwortung und positives Denken. Ihr Credo lautet: "Man muss nur wollen!" und "Wer sucht, der findet!" Sie sind flexibel und können mit Diskontinuitäten und Brüchen vergleichsweise gut umgehen. Aus dem Bauch heraus praktizieren sie ein teils sehr effizientes Selfmanagement. Sie akzeptieren, dass ihr Lebensweg vermutlich keiner linearen Logik folgen wird. Sie begreifen den allseits spürbaren Wandel nicht nur als Zwang, sondern auch als Chance auf Veränderung. Zumindest in jüngerem Alter können sie sich gut vorstellen, Verschiedenes auszuprobieren und dabei Jobs und Firmen zu wechseln - wobei sie natürlich, wenn sie es sich aussuchen könnten, einen selbstmotivierten Job-/Firmenwechsel anstreben würden.

In ihren Selbstkonzepten hat die Idee des fertigen (bzw. ausgebildeten) Menschen wenig Platz. Sie sind diejenigen, die das Konzept des lebenslangen bzw. lebensbegleitenden Lernens in ihren Vorstellungen von der eigenen beruflichen Zukunft fest verankert haben. Aufgrund dessen darf man davon ausgehen, dass diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf die spätmoderne Arbeitswelt vergleichsweise am besten vorbereitet sind.

Im Bereich der Bildungs- und Berufsinformation muss es Ziel sein, die Berufschancen dieses aktiven und engagierten Zielgruppensegments durch kompetente Information über objektive Rahmenbedingungen und Coaching "on demand" zu vergrößern. Sehen muss man dabei, dass diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen Angebote der Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktberatung vor allem nach ihrem Servicecharakter beurteilen. Sie erwarten, dass man sie bei der Umsetzung der Ziele, die sie für sich selbst meist bereits relativ klar umrissen haben, unterstützt, ohne dass man sich in ihre Bildungs-, Berufs- und Lebensplanung einmischt oder Wertungen vornimmt.

Die "Traditionell-Soliden" ähneln in ihrer Einstellung zu Erwerbsarbeit und Beruf sehr stark ihrer Eltern- und Großelterngeneration. Ihr Lebensplan sieht einen eher linearen Entwicklungsverlauf vor. Langfristige Sicherheiten, Planbarkeit und Stabilität sind in ihren Lebensperspektiven fest verankert. Von einem dynamischen Wandel scheinen sie verunsichert. Arbeitsplatzsicherheit ist ihnen generell wichtiger als Entwicklungsmöglichkeiten oder auch Karriere- und Aufstiegschancen im Beruf. Sie sind diejenigen, die auf Reizworte wie befristete Arbeitsverträge, Stellenabbau oder Mobilitätswänge anspringen. Ihre Flexibilitätswilligkeit ist tendenziell gering, ihr Bedürfnis nach Kontinuität hoch.

Wichtig wäre es, die Jugendlichen und jungen Erwachsenen dieses Typs für eine realistischere Einschätzung der Arbeitsmarktsituation wie auch für die steigenden Qualifikationsanforderungen an junge ArbeitnehmerInnen zu sensibilisieren. Damit könnte man nicht nur ihre Chancen am Arbeitsmarkt erhöhen, sondern auch einer wachsenden Polarisierung bzw. wechselseitigen Verständnislosigkeit von Traditionell-Soliden, die in gewisser Weise eine Versorgungsmentalität erkennen lassen, und Eigeninitiativen, die bemüht sind, sich in der freien Wirtschaft durch hohes Engagement zu bewähren, gegensteuern.



words of relevant mouth

männlich/16/Lehre: "Eigeninitiative ist wichtig: man sollte selber nachdenken, was einem gefällt."

weiblich/20/Lehre nach Schulabbruch: "Wichtig ist, dass man die Arbeit sieht - und zwar nicht nur die fachliche Arbeit, sondern auch, was sonst noch so anfällt. Kleinigkeiten geben oft viel aus ..."

weiblich/26/Unternehmerin in Gründungsphase: "Für mich war es immer wichtig, etwas zu machen, was mir persönlich Spaß macht, und etwas, wo man sich innerhalb des Jobs verändern kann."

JUGENDINFO

Telefon: 0 800 / 24 02 66
E-Mail: ministerium@jugendinfo.at

KINDER- UND JUGENDANWÄLTIN

Telefon: 0 800 / 24 02 64
E-Mail: kija@bmsg.gv.at

FAMILIENSERVICE

Telefon: 0 800 / 24 02 62
E-Mail: familien-service@bmsg.gv.at

BÜRGERSERVICE

Telefon: +43 1 711 00 - 6544, Fax: +43 1 718 94 70 - 2085
E-Mail: buergerservice@bmsg.gv.at

SOZIALTELEFON

Telefon: 0 800 / 20 16 11, Fax: +43 1 711 00 - 142 66
E-Mail: sozialtelefon@bmsg.gv.at

PFLEGETELEFON

Telefon: 0 800 / 20 16 22, Fax: 0 800 / 22 04 90
E-Mail: pflegetelefon@bmsg.gv.at

PFLEGEANWÄLTIN

Telefon: 0 800 / 20 16 22, Fax: 0 800 / 22 04 90
E-Mail: pflegeanwaltschaft@bmsg.gv.at

BEHINDERTENANWALT

Telefon: 0 800 / 80 80 16
E-Mail: office@behindertenanwalt.gv.at



ZUKUNFT
soziales
ÖSTERREICH