

Bildungsberatung im Fokus



2 | 2013

> Typisch untypisch

Editorial

Zentrales Anliegen von „Bildungsberatung im Fokus“ ist die Berichterstattung über Aktivitäten im Rahmen der „9+1 Netzwerke Bildungsberatung Österreich“. In dieser Ausgabe jedoch wollen wir bewusst die Perspektive erweitern, und Ihnen einen sektorenübergreifenden Blick auf die Breite der Bildungs- und Berufsberatungsangebote bieten.

Die typische Bildungsberatung als konkretes Angebot setzen wir damit in Kontrast zu vielen anderen untypischen Angeboten in Sektoren des Bildungs- und Arbeitsmarktkontexts, in denen Bildungsberatung typisch untypisch drinsteckt.

Die einzelnen Artikel sind jeweils den Sektoren Arbeitsmarktpolitik, Übergangsmangement, Erwachsenenbildung und tertiäre Bildung zugeordnet; Bewusst haben wir im Jugendbereich den Fokus auf „Übergangsmangement“ gelegt, wiewohl die vielfältigen Angebote im schulischen Kontext selbstverständlich den breiten Fächer der Bildungsberatungsangebote maßgeblich mitgestalten.

Der erste Artikelblock gibt einen Überblick über die Bildungsberatung als Thema in den jeweiligen Sektoren und Tätigkeitsfeldern. In der zweiten Rubrik wollen wir bundesweit umgesetzte Beratungsangebote vorstellen. Der dritte Block widmet sich innovativen Praxisbeispielen, die Einblicke gewähren, auf welche typisch untypische Weise Bildungsberatung möglich gemacht wird. Um dieser Struktur Folge zu leisten, weichen wir diesmal von unseren bislang bewährten Rubrikbezeichnungen ab.

Wir wünschen Ihnen eine vielfältige und spannende Lektüre mit Bildungsberatung typisch untypisch!

Franziska Haydn & Andreas Polsterer
ÖSB Consulting

Inhalt



Bildungsberatung im Querschnitt

Eine Brücke zwischen Schule und Beruf -
Bildungs- und Berufsberatung im schulischen
und außerschulischen Kontext Seite 2

Das AMS als Akteur in der österreichischen Bildungs-
und Berufsberatung Seite 5

Bildungs- und Berufsberatung
in der Erwachsenenbildung Seite 8

(Bildungs-)Beratung innerhalb und im Umfeld
der Institutionen des tertiären Bildungssystems Seite 10



Bundesweite Beratungsangebote

Jugendcoaching - Individuelle Beratung für
bildungsabbruchs- und ausgrenzungsgefährdete
Jugendliche Seite 14

Die BerufsInfoZentren des AMS Seite 17

Mit den Frauenberufszentren auf Erfolgskurs Seite 19



Bildungs- und Berufsberatung typisch untypisch

spacelab Seite 22

Das Beratungszentrum der ÖH Salzburg Seite 24

Sich auf den Weg zu den Menschen machen:
BildungslotsInnen Seite 26

BildungslotsInnen und MultiplikatorInnen bei Melete:
wie Bildungsberatung zu den Menschen kommt ... Seite 27



Termine Seite 29



Eine Brücke zwischen Schule und Beruf – Bildungs- und Berufsberatung im schuli- schen und außerschulischen Kontext

Ein Interview mit Andrea Fraundorfer (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)
und Gabriele Krainz (Bundessozialamt)

Manon Irmer
Erika Kanelutti-Chilas

Auch an der Schwelle zwischen Schule und Beruf finden sich unterschiedliche – schulische wie außerschulische – Beratungsangebote. Nach wie vor stellt es durchaus eine Herausforderung dar, die einander ergänzenden Ansätze abzugrenzen und untereinander gut abzustimmen. Unsere beiden Interviewpartnerinnen geben uns Einblicke in die Vielfalt der Angebote und Maßnahmen.

In dieser Ausgabe von „Bildungsberatung im Fokus“ möchten wir die verschiedenen Tätigkeitsfelder der Bildungs- und Berufsberatung darstellen. Ein gewissermaßen klassisches Arbeitsfeld ist die Begleitung Jugendlicher am Übergang von Schule zu Berufsausbildung bzw. Arbeitsmarkt. Welche sind heute die wichtigsten Funktionen der Beratung an dieser Schwelle?

Fraundorfer: Eine passende Ausbildungs- oder Berufsentscheidung zu treffen, stellt eine komplexe Herausforderung für viele junge Menschen dar. Die Vielfalt an Möglichkeiten im Bereich der allgemein- und berufsbildenden schulischen Ausbildungszweige sowie innerhalb des dualen Systems überfordert vor allem Jugendliche, die auf wenig familiäre Unterstützung bei der Entscheidungsfindung zählen können oder aus anderen Gründen orientierungslos sind. Gut reflektierte Entscheidungen über die (Aus-)Bildungslaufbahn basieren auf einer guten Selbsteinschätzung, also einer reflektierten Grundhaltung den eigenen Stärken und Schwächen gegenüber. Außerdem ist Orientierungswissen bezüglich der schulischen und beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten erforderlich, das erst über längerfristige Beratung und Begleitung aufgebaut werden muss. Hier spielen professionelle BeraterInnen inner- und außerhalb des Schulsystems eine wichtige Rolle. Die wichtigsten Funktionen in der Beratung am Übergang Schule und Beruf oder auch am Übergang zwischen Sekundarstufe I und II sind sicherlich die Information an sich sowie deren Bewertung und persönliche Relevanz, die individuelle Beratung und Begleitung sowie die Stärkung der Orientierungs- und Entscheidungsfähigkeit des Jugendlichen selbst.

Krainz: Ja, so ist es. Überforderung und Orientierungslosigkeit können sich darüber hinaus auf die Motivation schlagen. Das Interesse zu wecken und die Jugendlichen auf ihre Stärken aufmerksam zu machen und zu motivieren ist auch eine wesentliche Funktion, die Bildungsberatung in diesem Bereich erbringen muss. Eine andere Funktion liegt auch darin, den Jugendlichen Optionen aufzuzeigen und sie auf die Vielfalt hinzuweisen, auch um tradierte Rollenbilder zu hinterfragen und Mädchen wie auch Burschen für Bereiche zu interessieren, die nicht unbedingt den klassischen Vorstellungen entsprechen. Dies betrifft in besonderer Weise Mädchen, da sich noch immer fast die Hälfte der Mädchen auf drei Lehrberufe konzentrieren (Einzelhandel, Bürokauffrau und Friseurin). Hier weitere Perspektiven aufzuzeigen erscheint äußerst wichtig. Eine weitere wesentliche Funktion ist die Unterstützung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, da sowohl ihnen als auch ihren Familien oft aufgrund fehlender Kenntnisse des österreichischen Schul- und Ausbildungssystems wesentliche Informationen fehlen. Nicht zuletzt soll auch auf die Integration von benachteiligten oder behinderten Jugendlichen hingewiesen werden, die durch Angebote wie Jugendcoaching oder andere sogenannte NEBA-Angebote (Netzwerk Berufliche Assistenz) Unterstützung zur Erreichung einer guten Ausbildung erhalten.

Kontakt:

Dr.ⁱⁿ Andrea Fraundorfer
Abteilung Schulpsychologie des BMUKK
andrea.fraundorfer@bmukk.gv.at

Mag.^a Gabriele Krainz
Bundessozialamt, Stabsabteilung
gabriele.krainz@basb.gv.at





Welche sind Ihrer Meinung nach die relevantesten Angebote im schulischen bzw. im außer-/nachsulischen Bereich, die Jugendliche beim Übergang zu Ausbildung und Beruf unterstützen? (Welche Einrichtungen spielen dabei eine besondere Rolle?)

Fraudorfer: BerufsorientierungslehrerInnen, SchülerInnen- und BildungsberaterInnen, SchulpsychologInnen und Jugendcoaches sind derzeit die wichtigsten schulinternen BeraterInnen und Begleitung bei Bildungs- und Berufsentscheidungsprozessen. Im Rahmen des Maßnahmenkatalogs im Bereich Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB) wird insbesondere auf die Entwicklung der sogenannten „Career Management Skills“ hingewiesen. Es ist Aufgabe und Verantwortung der Schule, diese Grundkompetenzen bei den SchülerInnen zu fördern und entsprechende Maßnahmen am Schulstandort zu ergreifen. Eine zentrale Rolle spielen hier neben den konkreten Informationen und der individuellen Beratung (z.B. durch SchülerInnen- und BildungsberaterInnen) vor allem Realbegegnungen mit der Arbeitswelt sowie Projekte, die Einblicke in das Erwerbsleben bzw. in bestimmte Ausbildungsschienen ermöglichen. Zu nennen sind hier natürlich auch die BerufsInformationsZentren des AMS (siehe Beitrag in dieser Ausgabe) und die Sozialpartner, die wertvolle Arbeit leisten.

Krainz: Berufsorientierung beginnt schon in der Schule. Dennoch brauchen die Jugendlichen oft Unterstützung auch außerhalb dieser Institution. Eine wesentliche Maßnahme des Bundessozialamtes ist sicherlich das Jugendcoaching, das genau in diesem Bereich ansetzt. Das Jugendcoaching arbeitet an der Schnittstelle zwischen Schule und „Außenwelt“. Stärken der Jugendlichen sollen erkannt und Interessen gestärkt werden, damit die jungen Menschen eine für sie passende Ausbildung finden können. Vor allem für Jugendliche mit Behinderung sind auch andere NEBA-Angebote wie die Jugendarbeitsassistenten oder das Jobcoaching wesentlich, die sie speziell unterstützen, eine passende Ausbildung bzw. Arbeit zu erhalten oder zu behalten. Die Jugendarbeitsassistenten begleiten die Job- bzw. Lehrstellensuche am regulären Arbeitsmarkt und den Einstieg. Jugendliche wie Betriebe profitieren von dieser Unterstützung. Jobcoaches begleiten gezielt einzelne Jugendliche und trainieren einzelne Arbeitsschritte mit diesen direkt am Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz. Weiters gibt es noch eine Reihe von Qualifizierungs- und Nachreifungsprojekten; ab 2014 wird es in sieben Bundesländern zusätzlich das Angebot „AusbildungsFit“ geben. In diesem Angebot bekommen Jugendliche, die nach Beendigung der Schulpflicht noch nicht fit für den Arbeitsmarkt oder auch eine weiterführende Schule sind, mehr Zeit, um Kulturtechniken oder soziale Kompetenzen zu verbessern. Weitere Angebote sind regional organisiert und oft als Mischformen finanziert. Wesentliche Institutionen neben dem Bundessozialamt sind hier das AMS, die Wirtschaftskammer und die Länder.

Wie grenzen sich dabei die einzelnen Angebote ab?

Fraudorfer: Eine genaue Abgrenzung ist nicht immer möglich. Grundsätzlich ist aber zu unterscheiden, ob der Fokus mehr auf Orientierungsbegleitung, Kompetenzaufbau, Information, Beratung oder Coaching liegt. Idealtypisch ist es so, dass zunächst die LehrerInnen im Fach Berufsorientierung (oder auch implizit im Rahmen der Pflichtgegenstände) Grundwissen und Grundkompetenzen aufbauen helfen, die SchülerInnen- und BildungsberaterInnen daran anschließend individuelle Beratung anbieten und die Jugendcoaches vor allem mit jenen Jugendlichen arbeiten, die sehr orientierungslos und ausgrenzungs- bzw. schulabbruchsgefährdet sind. Jugendcoaching setzt dort an, wo LehrerInnen erkennen, dass die Bildungslaufbahn gefährdet ist und eine Beratung und Begleitung im Sinne eines Case Managements notwendig ist. Wenn im Zuge der Bildungs- und Berufswahl familiäre Konflikte entstehen oder z.B. eine umfassende Eignungsdiagnostik sinnvoll erscheint, können die Angebote der Schulpsychologie-Bildungsberatung genutzt werden.

Krainz: Viele der Angebote bauen aufeinander auf. Die Angebote in den Schulen werden oft als Fächer angeboten und können somit einen guten Überblick schaffen. Das Jugendcoaching hingegen setzt als außerschulisches Angebot, das



aber in oder nach der Schule in Anspruch genommen werden kann, auf der individuellen Ebene an und kann gezielt auf Stärken und Wünsche der Jugendlichen eingehen. Jugendliche, die mehr Unterstützung brauchen, sind hier gut aufgehoben. Das Jugendcoaching zielt auf 14-19-Jährige, wobei jedoch Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf bis zum vollendeten 24. Lebensjahr Beratung im Jugendcoaching bekommen und anschließend die Jugendarbeitsassistenten in Anspruch nehmen können. Wird eine integrative Berufsausbildung angestrebt, bekommt der/die Jugendliche auch Unterstützung von der Berufsausbildungsassistenten. Diese Ausbildung kann in einer überbetrieblichen Form, als Teilqualifizierung, verlängerte Lehre oder aber am regulären Arbeitsmarkt erfolgen. Angebote wie die Produktionsschule oder AusbildungsFit fokussieren auf die Nachreife der Jugendlichen; Beratung, Begleitung und Unterstützung sind wesentliche Elemente in allen Förderangeboten.

Wie können die Schnittstellen am besten koordiniert werden? Welche Angebote bzw. Kooperationen sind aus Ihrer Sicht und Erfahrung besonders erfolgreich und gut gelungen?

Fraundorfer: Wenn Sie die Schnittstellen zwischen Beratungsangeboten und Beratungsprofessionen meinen, dann empfiehlt es sich, dass die Angebote zunächst durch den/die SchulleiterIn bzw. durch eine nominierte Person am Schulstandort wie den/die BerufsorientierungskordinatorIn koordiniert werden. Wir haben festgehalten, dass jede Schule ein standortbezogenes Konzept entwickeln soll, in welcher Weise Maßnahmen im Bereich IBOBB zusammenwirken sollen. Da mit der Einführung des Jugendcoachings nunmehr noch mehr Beratungsprofessionen zur Verfügung stehen, ist eine effektive Kommunikation und Kooperation notwendig, die sich am jeweiligen Beratungsfall orientiert. Diese Vernetzung und Zusammenarbeit sollte von der Schulleitung, z.B. durch Einrichtung bzw. Bereitstellung von Infrastruktur für HelferInnenteams ermöglicht und gefördert werden. Ein wesentlicher Faktor einer erfolgreichen Zusammenarbeit basiert auf persönlicher Kenntnis und Wertschätzung der handelnden Personen und der durch sie zur Verfügung stehenden professionellen Angebote.

Krainz: Das Koordinieren der Schnittstellen stellt eine ganz wesentliche Herausforderung dar und ist wichtig für ein gutes Gelingen. Das Jugendcoaching baut auf der Maßnahme „Clearing“ auf und kann daher auf bereits bestehende Strukturen zurückgreifen. Dennoch gibt es durch die Erweiterung der Zielgruppe hier noch Handlungsbedarf. Der Aufbau einer guten Kooperationsbeziehung mit den unterschiedlichen Stakeholdern bedarf einer gewissen Zeit und wird oft durch das große Engagement der Beteiligten herbeigeführt. Die Vernetzung mit wesentlichen AkteurInnen auf regionaler Ebene stellt hier eine wichtige Voraussetzung dar. Einen wichtigen und guten Beitrag bei der Vernetzung wesentlicher EntscheidungsträgerInnen leisten die regionalen Koordinationsstellen in den Bundesländern. Auf deren Initiative hin wurden viele Kontakte und Kommunikationsprozesse angeregt. Sie haben das Jugendcoaching in den Bundesländern zusätzlich bekannt gemacht und arbeiten an regionalen Angebotslandschaften zum Thema Übergang Schule und Beruf. Die Vernetzung verschiedener Personen auf unterschiedlichen Ebenen erscheint hier als sehr wesentlich.

Sie sind nun seit mehreren Jahren mit dem Thema Jugendcoaching und Beratung befasst. Was hat Sie in diesem Zusammenhang besonders überrascht?

Fraundorfer: Ich bin seit 2011 mit der Implementierung und dem Monitoring des Jugendcoachings befasst, soweit dies die Schule betrifft. Das BMUKK arbeitet hier eng mit dem Sozialministerium und dem Bundessozialamt zusammen, die die Ressourcen zur Verfügung stellen. Überrascht hat mich in diesem Zusammenhang, dass es tatsächlich möglich ist, eine wohl durchdachte Maßnahme wie das Jugendcoaching in doch relativ kurzer Zeit so professionell zu implementieren. Das lässt sich zurückführen auf das hohe Engagement sowohl der EntwicklerInnen des Jugendcoachings als auch auf den dahinter stehenden politischen Willen, Jugendliche in prekären Situationen noch besser als bisher zu unterstützen.





Krainz: Ich bin schon seit ca. 20 Jahren in diesem Bereich – sprich der Arbeit mit Jugendlichen mit Benachteiligung – tätig. Zu Beginn auf der operativen und nun auf der konzeptionellen Ebene, sowohl im Schulsystem als auch in Beratungseinrichtungen, die durch das Bundessozialamt gefördert wurden. Die Entwicklung des Jugendcoachings war eine sehr positive Aufgabe, und das Engagement und die gute Zusammenarbeit zwischen BMASK, BMUKK und Bundessozialamt waren wesentliche Voraussetzungen dafür. Die ressortübergreifende Kooperation war eine neue Erfahrung, und sie hat verlässlich und rasch geklappt.

Ihre Wünsche an die Zukunft?

Fraudorfer: Was ich mir wünsche, ist, dass die inner- und außerschulischen Beratungsprofessionen verstärkt miteinander und nicht nebeneinander arbeiten, dass sie sich gegenseitig unterstützen und fallspezifisch jeweils absprechen, sodass die Beratungsleistung für den einzelnen Jugendlichen optimiert wird. Ich wünsche mir zudem eine noch schärfere Profilbildung der einzelnen Professionen und Transparenz ihrer methodischen Zugänge. Erst wenn für alle AkteurInnen klar ist, worin die Unterschiede zwischen pädagogischen, sozialarbeiterischen und psychologischen Beratungsmethoden bestehen und wer in welchem Falle was braucht, wird sich die Beratungstätigkeit und deren Koordination noch effizienter als bisher entwickeln.

Krainz: Die Implementierung des Jugendcoachings führt auch dazu, dass bestehende Angebotslücken am Übergang Schule und Beruf in allen beteiligten Systemen aufgezeigt werden. Mein Wunsch wäre, dass die jeweils zuständigen Systeme für entsprechend notwendige Angebote sorgen und diese Lücken füllen, damit Jugendlichen die jeweils nötige Unterstützung zum erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben gegeben werden kann.

Vielen Dank für das Interview!

Das AMS als Akteur in der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung

René Sturm

Das AMS Österreich mit seiner Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation ist hierzulande die wichtigste Institution, die sich der flächendeckenden Versorgung der breiten Bevölkerung wie auch verschiedener Fachöffentlichkeiten mit Arbeitsmarkt- und Berufsinformationen widmet. Zielgruppen sind u.a. Lehrkräfte im schulischen Bereich, Bildungs- und BerufsberaterInnen, JugendberaterInnen, BildungsmanagerInnen, TrainerInnen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wie auch im Gesamtfeld der Erwachsenenbildung, ForscherInnen aus verschiedenen bildungs-, sozial- bzw. wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen sowie JournalistInnen.

Im Hinblick auf die Erbringung dieser vielschichtigen Informationsleistungen nutzt das AMS intensiv moderne Medienkanäle und bietet die Informationen und Serviceangebote sowohl in Printform (Broschüren, Infofolder usw.) als auch via Internet (Downloadangebote und eigenständige Onlinetools bzw. Datenbanken) an.

Das Fundament der persönlichen Berufsinformation und Berufsberatung seitens des AMS stellen die österreichweit vertretenen 67 BerufsInfoZentren (BIZ) dar, die 2013 ihr 25-jähriges Bestehen feiern und jährlich von rund einer halben Million KundInnen besucht werden. Die BerufsInfoZentren bilden damit ein traditionell gut eingeführtes wie auch gleichermaßen laufend modernisiertes Kernelement in der Verbreitung der Arbeitsmarkt- und Berufsinformationen des AMS (siehe Beitrag vom Sabine Putz in dieser Ausgabe).



Kontakt:

René Sturm
Projektleiter in der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) des AMS Österreich
rene.sturm@ams.at
www.ams-forschungsnetzwerk.at



Außerdem spielen der profunde Einsatz von Aus- und Weiterbildungsinformationen bzw. Arbeitsmarkt- und Berufsinformationen in der arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungslandschaft eine wichtige Rolle, zumal das AMS ein „Big Player“ in der österreichischen Erwachsenenbildung ist¹.

Herausforderungen der kommenden Jahre

Vor dem Hintergrund von Globalisierung und Europäisierung erhalten die von der EU geforderte Umsetzung des Lifelong-Learning-Paradigmas² sowie die Erreichung der eng miteinander verwobenen bildungs- bzw. arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Kernziele der Europa-2020-Strategie, etwa die Erhöhung der allgemeinen Beschäftigungsquote, die Erhöhung des Anteiles von Personen mit tertiärem Bildungsabschluss an der Erwerbsbevölkerung oder die Verringerung des schulischen Dropouts (zur Verhinderung von Jugendarbeitslosigkeit) eine besondere Bedeutung für das AMS. Diese Dimensionen bzw. Bezugspunkte zum AMS wurden auch im österreichischen Strategiebericht zum lebensbegleitenden Lernen 2011 festgehalten. Die kontinuierliche Weiterentwicklung einer differenzierten Berufsinformation sowie Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche und Erwachsene steht dabei ebenso auf der Agenda wie der Ausbau einer professionellen Weiterbildungsberatung für Erwachsene. Hierbei müssen auch verstärkt Aspekte, wie z.B. Niveau der Lesekompetenzen, kultureller Background, Lebensalter, sowie die Professionalisierung der Beratung in die Planung und Umsetzung einfließen.

Schlussendlich dient eine profunde Arbeitsmarkt- und Berufsinformation auch dem gezielten Einsatz in jenen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik³, wo TeilnehmerInnen in beruflichen (Um-)Orientierungsphasen zu begleiten sind. Sehr oft geschieht dies im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen, deren fester Bestandteil eine modular organisierte und auf die jeweilige Zielgruppe didaktisch abgestimmte Berufsorientierungsphase ist (siehe Angebot an unterstützenden Materialien für TrainerInnen in Form der AMS-Praxishandbücher).

Die Info- und Serviceplattform AMS-Forschungsnetzwerk als Dienstleistungsangebot für die Bildungs- und Berufsberatung

Das AMS-Forschungsnetzwerk der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich ist eine inter- wie transdisziplinäre Internet-Plattform, die basierend auf den Ergebnissen der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung eine Vielzahl an Info- und Servicedienstleistungen anbietet. Die NutzerInnen kommen aus dem institutionellen, (berufs-)pädagogischen, medialen wie privatwirtschaftlichen Bereich, so etwa Bildungsträger (universitär/außeruniversitär, Fachhochschul-Sektor, Pädagogische Hochschulen, Einrichtungen der Erwachsenenbildung, Schulen), Unternehmen, Sozialpartner, Ministerien, Landesregierungen, Kommunen und Wirtschaftsforschungsinstitute sowie NGOs, Medien bzw. JournalistInnen und die AMS-MitarbeiterInnen im Rahmen des internen Wissensmanagements (siehe Höglinger/Sturm 2013 bzw. Sturm 2007). Im Folgenden werden zwei Info- und Serviceangebote des AMS-Forschungsnetzwerkes, die u.a. als Ressourcen für die theoretische wie praktische Arbeit in der Bildungs- und Berufsberatung fungieren, kurz vorgestellt:

E-Library (Volltext-Downloads)

Neben einem detaillierten Onlinearchiv zu den Forschungspublikationen des AMS Österreich enthält die E-Library eine Vielzahl weiterer einschlägiger Fachtexte zur Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung sowie zur Sozialforschung. Viele dieser Texte setzen sich auch eingehend mit Fragen der Bildungs- und Berufsberatung auseinander. Alle erfassten Publikationen stehen als Volltext-Dokumente im PDF-Format zur Verfügung und können mithilfe einer Suchmaske und individuellen Merklisten nach verschiedenen Kriterien recherchiert werden. Die E-Library wird kontinuierlich von der Redaktion des AMS-Forschungsnetzwerkes um neue Einträge erweitert.

AMS Forschungsnetzwerk
www.ams-forschungsnetzwerk.at





AMS-Praxishandbücher sowie AMS-Methodendatenbank zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung

Ein besonderes Angebot im AMS-Forschungsnetzwerk stellen die AMS-Praxishandbücher dar, die TrainerInnen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bzw. generell allen einschlägig tätigen Personen in Berufs- wie Erwachsenenpädagogik als Werkzeug, Nachschlagewerk, Lernskript usw. zur Verfügung stehen. Alle Praxishandbücher sind als Volltext-Downloads unter "Publikationen: AMS-Methodenhandbücher/Infobücher" verfügbar. Einzelne Titel beschäftigen sich etwa mit:

- Methoden in der allgemeinen Berufs- und Arbeitsmarktorientierung
- Methoden in der beruflichen Rehabilitation
- Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung im multikulturellen Kontext
- Methoden der Kompetenzbilanzierung und Portfolioanalyse
- Train-the-Trainer-Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung
- Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Frauen
- Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Ältere
- Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Jugendliche
- Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Bildungsferne
- Methoden für die Berufsorientierung an Schulen
- Berufsberatung 2.0 – Wissens- und Infomanagement-Tools für die Berufsberatung und -orientierung
- Theorien der Bildungs- und Berufsberatung
- Gesundheitsförderung für Erwerbstätige und Arbeitsuchende

Die verschiedenen Methodenkapitel der Praxishandbücher stehen auch als Datenbank zur Verfügung. Mit Stand 2013 enthält diese „Methodendatenbank“ zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung nahezu 560 Einzelmethoden, die nach verschiedenen Kriterien suchbar sind.

Literatur

Alle angeführten Literaturverweise stehen im Menüpunkt „E-Library“ des AMS-Forschungsnetzwerkes im Volltext als Download zur Verfügung.

AMS Österreich (Hg.) (2013): AMS-Geschäftsbericht für das Jahr 2012, Wien.

Bergmann, Nadja/Schelepa Susanne (2011): Bestandsaufnahme der österreichischen Produktionsschulen, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK), Wien.

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur / Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung u.a. (2011): Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich – „LLL:2020“, Wien.

Höglinger, Martin/Sturm, René (2013): AMS report 91: Das AMS-Forschungsnetzwerk. Ergebnisse der Online-UserInnenbefragung vom September 2012 zu www.ams-forschungsnetzwerk.at, Wien.

Putz, Sabine/Sturm, René (Hg.) (2013): AMS report 94/95: Qualitätsaspekte in Berufsinformation, Berufsorientierung und Berufsberatung. Eine Projekt-schau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich von 2004 bis 2013, Wien.

Lassnigg, Lorenz/Vogtenhuber, Stefan / Osterhaus, Ingrid (2012): Finanzierung von Erwachsenen- und Weiterbildung in Österreich und in ausgewählten Vergleichsländern, Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, Wien.

Sturm, René (2007): Forschung als Info- und Servicedienstleistung des AMS Österreich – www.ams-forschungsnetzwerk.at, in: bwp@ Spezial 3: Berufs- und Wirtschaftspädagogik in Österreich. Oder: Wer „macht“ die berufliche Bildung in AT?

Weber, Friederike/Putz, Sabine/Stockhammer, Hilde (2011): Kompetenz mit System. Lernergebnisorientierte AMS-Schulungen als Schritte zur Qualifikation Lehrabschluss, in: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, Ausgabe 14, 2011, Wien.

Links

AMS-Karrierekompass (Portal zu den Arbeitsmarkt- und Berufsinformationsangeboten des AMS): www.ams.at/karrierekompass

AMS-Arbeitsmarktdaten (Portal zum statistischen Arbeitsmarktmonitoring des AMS): www.ams.at/arbeitsmarktdaten

AMS-Forschungsnetzwerk: www.ams-forschungsnetzwerk.at

BMAK (Arbeitsmarktpolitik): www.bmask.gv.at/site/Arbeit/Arbeitsmarkt

Europa-2020-Strategie der EU: <http://ec.europa.eu/europe2020>

LLL-Aktivitäten der EU: <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme>

Österreichische Konferenz für Berufsbildungsforschung (3./4. Juli 2014 in Steyr): www.berufsbildungsforschung-konferenz.at

ReferNet Austria (Referenznetzwerk Berufsbildungsforschung): www.refernet.at

AMS-Publikationen Forschung
<http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/publikationen.asp?sid=213183071>

¹ Siehe AMS-Geschäftsbericht für das Jahr 2012 bzw. die Studie von Lassnigg u.a. zur Finanzierung der Erwachsenen- und Weiterbildung in Österreich (2012).

² <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme>

³ Zur aktiven Arbeitsmarktpolitik siehe auch die entsprechenden Abschnitte im AMS-Geschäftsbericht 2012. Ein Beispiel für ein innovatives und im Ausbau begriffenes Instrument des AMS, bei dem Personen ohne Lehrabschluss mit einem modularen Qualifizierungsangebot mit niederschwelligem Zugang einen formalen Bildungsabschluss (Lehrabschluss) nachholen können, ist „Kompetenz mit System (KmS)“ (siehe Weber/Putz/Stockhammer 2011). Ein anderes innovatives Beispiel sind die vom AMS mitgetragenen Produktionsschulen für Jugendliche und junge Erwachsene, in denen u.a. eine enge Verknüpfung von Berufsorientierung und Sozialpädagogik erfolgt (siehe Bergmann/Schelepa 2011).



Bildungs- und Berufsberatung in der Erwachsenenbildung

Auf dem Weg zur Systematisierung, Professionsentwicklung und zu den Grundlagen ihrer wissenschaftlichen Fundierung

Bildungs- und Berufsberatung ist ein selbstverständlicher Teil des Dienstleistungsspektrums in der Erwachsenenbildung. Die jeweiligen Ausformungen reichen jedoch von unabhängigen bis hin zu auf die eigene Weiterbildungseinrichtung zugeschnittenen Beratungsformen (als Teil des Marketings). Während sich in Deutschland die Bildungs- und Berufsberatung in der Erwachsenenbildung im Internet nur sehr punktuell und unsystematisch auffinden lässt, so ist in Österreich in den letzten Jahren ein sehr großer Fortschritt erzielt worden: gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (Abteilung Erwachsenenbildung), des Europäischen Sozialfonds und den Ländern hat sich die Bildungsberatung in Österreich unter einem Dach zusammengefunden. Potenziell Beratung Nachfragende können über Portale und übersichtliche Länderzuordnungen sehr schnell ihre regionale Bildungsberatung vor Ort finden.

Beratungsfelder und Beratungsformen haben sich in den letzten Jahren ausdifferenziert. Dabei wird von einer grundsätzlichen Unterscheidung von Beratung und Therapie ausgegangen, diese wurde weitestgehend umgesetzt. Bildungs- und Berufsberatung sichert als Scharnierstelle Zugänge zum organisierten Lehren und Lernen und ist damit eine wichtige intermediäre Institution zur Einlösung des Anspruches von Lebenslangem Lernen und dabei immer mit regionaler Lerninfrastruktur verknüpft. Sie fragt eingangs nicht nach dem „sich Fühlen“, d.h. sie setzt nicht an einer Krise an¹, sondern fragt nach den Lernanlässen und Lerninteressen. Dafür ist ein wertschätzender Überblick über das gesamte Spektrum von Weiterbildung – unter Berücksichtigung von allen Weiterbildungsformen wie Basisbildung bis hin zu akademischen Weiterbildungsangeboten – erforderlich. Dafür wird übergreifendes Wissen und eine genuin erwachsenenpädagogische Identität benötigt.

Berufliche Beratung kristallisiert sich dabei als zusätzliche Anforderung heraus, etwa bei Arbeitslosigkeit bzw. drohender Arbeitslosigkeit. Will man gesamtgesellschaftlich unterstützen, dass sich Individuen aus unterschiedlichen Schichten und Milieus Wissen, Neuorientierung und Kompetenzen durch Weiterbildung erarbeiten und für Prozesse des Weiterlernens motiviert und befähigt werden, braucht es einerseits neutrale Beratungsstellen, die für komplexe Verwertungsfelder Unterstützungstrukturen und kompetentes Personal bereitstellen. Andererseits ist auch ein professionelles Bewusstsein von Bildungsberatung in der jeweiligen Einrichtung selbst wichtig, die kein Problem damit hat, auch „herauszuberaten“, da es momentan für den zu Beratenden besser erscheint, ein anderes Angebot außerhalb der eigenen Weiterbildungseinrichtung wahrzunehmen oder sogar gar keines.

Individuelle Bildungsberatung unterstützt Individuen in Entscheidungsprozessen für Weiterbildungen, hilft bei Anerkennungsfragen und Lernaufgaben. Sie übernimmt auch eine Gelenkstellenfunktion zwischen Angebot und Nachfrage. Da sich das Weiterbildungssystem zunehmend in vernetzten Strukturen entwickelt, wird Bildungsberatung auch immer wichtiger, um Adressaten und Weiterbildungseinrichtungen zusammenzuführen. Die Weiterbildungseinrichtungen selbst sind mit einer Orientierung am Zusatznutzen ihrer Teilnehmenden mit Beratungsbedarfen konfrontiert. Individuelle Bildungsberatung benötigen nicht „nur“ die sogenannten bildungsfernen Schichten, alle Bevölkerungsgruppen sind in vielschichtige Anforderungen des gesellschaftlichen Lebens eingebunden und benötigen Wissen für die zu gestaltenden Bereiche und zur Unterstützung der verschiedenen Übergänge in Beruf und Privatleben/Familie. Dies gilt sowohl in der beruflichen als auch in der allgemeinen Weiterbildung. Eine Trennung dieser Beratungsdomänen erscheint überholt.

Monika Kil



Kontakt:

Dr.ⁱⁿ Monika Kil
 Universitätsprofessur und Departmentleitung
 „Weiterbildungsforschung und Bildungsmanagement“
monika.kil@donau-uni.ac.at



Auf das Individuum bezogene Bildungsberatung lässt sich unterteilen in zwei Beratungsanlässe², die beide eng miteinander verwoben sein können:

- Orientierungsberatung mit klärender Ausformung (in sondierenden Beratungsgesprächen wird erfasst, welche Weiterbildung passend ist);
- Lernberatung als bewältigungsorientierte Ausformung (z.B. bei Lernschwierigkeiten oder als lernprozessintegrierte Beratung für die Entwicklung von Lernpraktiken und Lerninteressen).

Insgesamt lassen sich für Bildungs- und BerufsberaterInnen folgende Professionsmerkmale festhalten (überarbeitet nach Robak/Kil 2009):

- Kenntnisse von „Benefits“ der Weiterbildung (vgl. Kil, M./Motschilnig, R./Thöne-Geyer, B. 2012) und ihr Angebotsspektrum;
- Kenntnisse der Beratungsformen: z.B. Individuumsbezogene Einzelberatung, Telefonberatung, Onlineberatung etc. und des Beratungsablaufs;
- Kenntnisse der Beratungsanlässe: biografische, situative und informative;
- Kenntnisse der Beratungsfelder, -methoden und Beratungsansätze mit Wirkfaktoren und Motivlagen (unabhängig von „Beraterschulen“!);
- Methodische Handlungsstrategien im Beratungsprozess (zur Unterstützung, Ermutigung, Reflexion);
- Reflexionsfähigkeiten über den Beratungsprozess;
- Zielgruppenwissen mit der Reflexion potenzieller Exklusion (vgl. Kil 2013);
- Kompetenz, Stereotypen in Bezug auf Geschlecht, nationale und soziale Herkunft zu erkennen, d.h. an sich selbst und auch beim Beratenden („Stereotype Threat“);
- Offenheit, interkulturelles Verständnis und Empathie.

Eine einheitliche Vermittlung bzw. Ausbildung dieser Professionskomponenten kann jedoch nicht als gesichert gelten, da das Wissen über Bildungs- und Berufsberatung meistens von erfahrenen KollegInnen weitergegeben wird (oft in Form einer MentorInnen-Mentee-Beziehung), durch den Besuch nonformaler Weiterbildungsseminare und/oder mithilfe gedruckter und online verfügbarer Informationen selbstständig erworben wird.

Eine wissenschaftliche Fundierung der Bildungs- und Berufsberatung steht noch aus, folgende Aspekte sind dabei von Bedeutung:

- Es bedarf einer Beforschung der Zieldimensionen „Selbstbestimmtes Lernen“, „Motivation“ und „Interesse“ im Beratungsgeschehen selbst;
- Die pädagogische Psychologie als eine Leitdisziplin und Anleihen aus der klinischen Psychologie sind in Bezug auf das Lernen Erwachsener zu adaptieren und zu prüfen;
- Eine pädagogische Diagnostik, z.B. mit einem verpflichtenden Durchlaufen von inklusionsbasierten Fallaufgaben wäre zu erarbeiten, zu erproben und zu evaluieren.

Literatur:

Kil, M. (2013): Bilanz der Perspektiven: Organisation und Profession im Gestaltungsrahmen einer inkludierenden Erwachsenenbildung. In: Burtscher, R./Ditschek, E. J./Ackermann, K.-E./Kil, M./Kronauer, M. (Hrsg.), Zugänge zu Inklusion: Erwachsenenbildung, Behindertenpädagogik und Soziologie im Dialog (S. 243-255). Bielefeld.

Kil, M./Motschilnig, R./Thöne-Geyer, B. (2012): Was kann Erwachsenenbildung leisten? Die Benefits von Erwachsenenbildung – Ansatz, Erfassung und Perspektiven. In: Der pädagogische Blick - Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis in pädagogischen Berufen, 20. Jg., H3, S. 164-175.

Robak, St./Kil, M. (2009): Beratung als professionelles Handlungsfeld und Gegenstand erziehungswissenschaftlicher und erwachsenenpädagogischer Qualifikation. Der Pädagogische Blick - Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis in pädagogischen Berufen, 17. Jg., H 1, S. 51-54.

Znoj, H.J./Grawe, K./Jeger, P. (2000): Die differentielle Bedeutung des Handlungskontrollmodus für klärungs- und bewältigungsorientierte Therapien, Zeitschrift für Klinische Psychologie und Psychotherapie, Jg. 29, H. 1, S. 52-59.

¹ Lebens- und SozialberaterIn (§ 119 Gewerbeordnung 1994)

² So hat es sich für den Erfolg von Psychotherapie als essenziell herausgestellt, wie der/die Beratende von dem/der BeraterIn jeweils motivational „abgeholt“ wird, d.h. Interventionen respondieren (vgl. Znoj/Grawe/Jeger 2000).



(Bildungs-)Beratung innerhalb und im Umfeld der Institutionen des tertiären Bildungssystems

Wolfgang Pöllauer

Bildungs- und Berufsberatung¹ wird im Bereich des Hochschulsystems in unterschiedlichen Kontexten und mit unterschiedlichen Zielsetzungen durchgeführt. Durch eine nähere Betrachtung dieser Vielfalt soll das Feld an seinen Grenzen abgesteckt werden, um dadurch klarer unterscheidbar zu sein. Dabei kann zunächst zwischen jenen Beratungsangeboten unterschieden werden, die von externen Stellen oder internen Abteilungen bzw. Einrichtungen durchgeführt beziehungsweise beauftragt werden.

(Bildungs-)Beratung an den „Übergangszonen“ tertiärer Bildungseinrichtungen

An den Universitäten und Hochschulen zeigte sich der Bedarf an Beratungsangeboten zunächst an den Schnittstellen zu anderen gesellschaftlichen Subsystemen, insbesondere zum Schulsystem auf der einen und zum Arbeitsmarkt- beziehungsweise Beschäftigungssystem auf der anderen Seite.

Angebote im Bereich der Studienwahlberatung innerhalb der Hochschulen

Charakteristisch für das österreichische Hochschulsystem ist, dass die Beratung für Studieninteressierte überwiegend nicht von den Universitäten/Hochschulen selbst, sondern (wie im Fall der HochschülerInnenschaft) zwar innerhalb der Hochschule, aber doch von einer selbstständigen Körperschaft durchgeführt wird.

- **Studienberatung der HochschülerInnenschaft**

Der Hauptteil der Studienberatung wird an österreichischen Hochschulen nach wie vor durch die Studierendenorganisation selbst geleistet. Kennzeichen dieser Angebote sind einerseits die zeitlich enge Kopplung an den Studienbeginn (Semesteranfang), die je nach Universität mittlerweile zum Teil auch gut ausgebauten Formate im Bereich des „distance counselling“ beziehungsweise der „distance information“² und die Erbringung der Beratungsleistung durch sogenannte „Peers“ (zumeist höhersemestrige Studierende). In der dadurch gegebenen hohen Akzeptanz durch die Ratsuchenden liegt neben der räumlichen Nähe zur Hochschule und den zusätzlichen Angeboten zur Bewältigung der Studieneingangsphase die hauptsächliche Stärke dieser Beratungsleistungen. Auf der anderen Seite bedingt der Charakter der Freiwilligkeit der Beratungstätigkeit eine hohe Fluktuation der BeraterInnen und somit wenig Möglichkeit zu einem systematisch angelegten Qualitäts- beziehungsweise Kompetenzmanagement.

- **Psychologische Studierendenberatung**

Als Serviceeinrichtungen des BMBWF bieten die Beratungsstellen der psychologischen Studierendenberatung in allen sechs Universitätsstädten neben psychologischer und psychotherapeutischer Unterstützung für Studierende in Krisensituationen auch Studienwahlberatung an (vor allem im Rahmen des Projektes Studienchecker). Die Stärken dieser Angebote liegen in der psychologischen und psychotherapeutischen Fachkompetenz des Beratungspersonals sowie im sorgsamem Umgang mit „KlientInnenrechten“ (Diskretion, Anonymität). Auf der anderen Seite ergibt sich allein schon durch die Bezeichnung „Psychologische Studierendenberatung“ eine gewisse „Hörschwelligkeit“ für die Ratsuchenden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass trotz einer vielfältigen Beratungslandschaft im Themenfeld der Studienentscheidung der diesbezügliche Beitrag der Hochschulen nach wie vor bescheiden ist. Es gibt offenbar noch wenig Einsicht in



Kontakt:

Dr. Wolfgang Pöllauer
Alpen Adria Universität Klagenfurt
Fachabteilung Personalentwicklung
wolfgang.poellauer@aau.at
<http://www.aau.at>





die Tatsache, dass anbieterneutrale und qualitätsgesicherte Beratung Studieninteressierte dabei unterstützt, tragfähige Studienentscheidungen zu treffen, was auch die Erreichung von Lehrzielen der Hochschule selbst positiv beeinflussen kann.

Weitere relevante AkteurInnen im Bereich der Studienwahlberatung

- **Schul- und Bildungsberatung in den allgemein- und berufsbildenden höheren Schulen**

Im Rahmen dieses Angebotes kommen potenzielle Studierende zumeist bereits während der elften und zwölften Schulstufe mit Studienwahlberatung in Kontakt.³ Vorteil der Studienberatung innerhalb des Schulbetriebes ist vor allem die gute Erreichbarkeit sowie das je nach Schulgröße in unterschiedlichem Ausmaß gegebene Vertrauensverhältnis zwischen BeraterIn und „KlientIn“. Einerseits verfügen die BeraterInnen, die neben der Beratung zum Großteil in ihren ursprünglichen Fächern unterrichten, häufig über umfassendes Hintergrundwissen z.B. über die familiäre Situation oder die bisherige Schullaufbahn der Ratsuchenden, andererseits kann dieses Naheverhältnis auch einen Nachteil darstellen, weil die neutrale BeraterIn gleichzeitig auch in der beurteilenden LehrerInnenrolle tätig ist. Des Weiteren wird von den in diesem Segment tätigen BeraterInnen häufig eine mangelhafte Ressourcenausstattung beklagt, die unter anderem dazu führe, dass die Vernetzung der in der Schule geleisteten Beratung mit externen und vielfach ergänzenden Angeboten oftmals sehr gering ausgeprägt ist⁴.

- **Bildungs- und Berufsorientierungsberatung von Arbeitsmarkt- und Sozialpartnerorganisationen (AMS, WKÖ bzw. WIFI, AK etc.)**

Die Stärken der durch Arbeitsmarkt- und Sozialpartnerorganisationen angebotenen Bildungs- und Berufsberatung liegen vor allem im Bereich der Informationsmedien und -instrumente, wobei berufsorientierenden Aspekten hohe Aufmerksamkeit zukommt. Demgegenüber sind die Angebote in diesem Bereich häufig auf die 7. und 8. Schulstufe (Berufswahl) fokussiert und mehr auf Information denn auf direkte persönliche Beratung ausgerichtet.

Darüber hinaus wurden in den letzten Jahren im Bereich der Erwachsenenbildung anbieterunabhängige regionale Bildungsberatungsnetzwerke initiiert, die auf Bundesländerebene in unterschiedlichen Konstellationen von den oben angeführten Institutionen (mit-)getragen werden. Die einzelnen Einrichtungen dieser Netzwerke bieten einerseits ausdifferenzierte und qualitätsgesicherte Beratungsformate an, andererseits zählen auch hier Studieninteressierte nicht zur eigentlichen Zielgruppe.

Angebote im Bereich der Karriereberatung

Neben einem vielfach von (Entscheidungs-)unsicherheit begleiteten Einstieg ins Hochschulleben sehen sich die Studierenden und vor allem die AbsolventInnen tertiärer Studiengänge in den letzten Jahrzehnten mit einer ebenfalls hohen Ungewissheit hinsichtlich der Karriereperspektiven konfrontiert. Weiters führten sinkende Grundfinanzierung sowie die Herausforderungen der Internationalisierung die Universitäten und Fachhochschulen untereinander ab Mitte der neunziger Jahre zu einem schärfer werdenden Wettbewerb um qualifizierte Studierende und Drittmittelfinanzierung. Im Zusammenhang mit den parallel dazu in Mode geratenen Hochschulrankings rückte auch die Frage nach den mit dem jeweiligen Studienangebot beziehungsweise -standort verknüpften Erwerbchancen sowie den von der Hochschule dahingehend bereitgestellten Unterstützungsleistungen in das Blickfeld.

Dies führte zu einer Aufwertung der an manchen Hochschulen bereits bestehenden Karrierezentren bzw. wurden diese in den übrigen zumeist zusammen mit sogenannten „Alumni Büros“ neu eingerichtet. In dem Maße, in dem sich diese Einrichtungen nicht mehr nur auf die Vermittlung von AbsolventInnen sogenannter „wirtschaftsnaher“ Studienrichtungen beschränkten, gewann auch der Aufbau von Beratungsangeboten beim Studienabschluss an Bedeutung. In der Zwischenzeit sind diese Dienstleistungen mit dem Ziel der Vorbereitung und Unterstützung der Studierenden und AbsolventInnen beim Übertritt von der Hochschule in das





Erwerbssystem ein fester Bestandteil des Leistungsprofils der Career Services. Gleichzeitig kann auf Grund des Fehlens verbindlicher Ausbildungs- und Qualitätsmaßstäbe auch in diesem Segment der (Bildungs-)Beratung noch keineswegs von einem professionalisierten Beratungsangebot gesprochen werden.

(Bildungs-)Beratung innerhalb des Hochschulsystems

„Implizite“ (Bildungs-)Beratung

Neben der an den Übergängen in die oder aus der Hochschule ansetzenden expliziten Beratung für Studieninteressierte, Studierende und AbsolventInnen findet auch innerhalb der organisatorischen Struktur der Hochschulen (Bildungs-)Beratung für diese Zielgruppen statt. Diese ist jedoch meist in eine spezifische Dienstleistung eingebettet, wird also eher „implizit“ geleistet. In der Tabelle soll am Beispiel der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt ein Überblick über „implizite“ (Bildungs-)Beratungsangebote versucht werden:

Beratungseinheit	Beratungsangebot/ -inhalt	Zielgruppen
Studienabteilung	Informationen über Studienzulassung, Aufnahmeverfahren, Studienorganisation, Gebühren etc.	Studieninteressierte, Studierende
Ansprechpersonen für Studieninformation an den Fakultäten und Instituten	Studienorganisation, Inhalte bestimmter Studiengänge, Wahlmöglichkeiten innerhalb eines Studiengangs, Anerkennungsfragen	Studieninteressierte und Studierende der entsprechenden Fachbereiche
Büro für Internationale Beziehungen	Studienaustausch und Mobilitätsprogramme	Inländische und ausländische Studierende (Incoming/Outgoing)
Zentrum für Frauen- und Geschlechterstudien	Förderung und Koordination geschlechterdemokratischer Lehre und Forschung; Frauenförderprogramme	Studierende
Kinderbüro	Information und Beratung in Kinderbetreuungsfragen	Studierende und Bedienstete mit Kindern

Innerbetriebliche (Bildungs-)Beratung im Rahmen hochschulischer Personalentwicklung

Sowohl die Entwicklung von Theorien und Methoden der Berufs- und Bildungsberatung als auch die praktische Umsetzung in Form konkreter Beratungsangebote konzentriert sich überwiegend auf Personen in Übergangsphasen. Demgegenüber weist Ertelt darauf hin, dass sich bei den meisten Menschen die Berufslaufbahn und damit auch die Phasen der Entscheidungsfindung innerhalb von Organisationen vollziehen, wobei diesem Umstand durch die Berufs- und Bildungsberatung noch kaum Rechnung getragen werde (Ertelt 2007: 31). Sucht man nach den Bezugspunkten von organisationsinterner Bildungsberatung und Personalentwicklung, so ist von einem Spannungsverhältnis zwischen Subjekt- und Systemorientierung auszugehen (vgl. Pöllauer 2012: 4). Insbesondere in den durch die Internationalisierung und den Wettbewerb um die besten Studierenden und WissenschaftlerInnen geprägten Hochschulen zeigen sich häufig beträchtliche Interessensgegensätze zwischen subjektiven (zumeist auf Kontinuität gerichteten) Karriereerwartungen und einer für die Erreichung der Systemziele als unabdingbar erachteten Flexibilität und Erneuerungsfähigkeit der Personalstruktur.



Was ist nun unter akademischer Personalentwicklung zu verstehen, und wo liegen die Berührungspunkte zur Bildungsberatung?

„Grundsätzlich lassen sich unter Personalentwicklung alle Aktivitäten und Prozesse erfassen, die eine Organisation benutzt, um die Leistung zu verbessern und das Potenzial ihrer Mitglieder zu fördern. Dies beinhaltet insbesondere auch Maßnahmen zur Laufbahn- und Karriereentwicklung, der Entwicklung der Arbeitsstrukturen und der Organisationsentwicklung“. (Pellert 1995: 125 zit. in Hrzán 2013: 70)

Gleichzeitig sind akademische Berufskarrieren insbesondere für NachwuchswissenschaftlerInnen vor allem im Zuge der Bologna-Reform immer stärker mit Unsicherheiten und Kontinuitätsbarrieren verbunden, aus denen sich konkreter Unterstützungs- und Beratungsbedarf für die Bewältigung damit zusammenhängender Anforderungen ableiten lässt. Ziele sind einerseits die Förderung junger WissenschaftlerInnen bei der Promotion beziehungsweise Habilitation und andererseits die Unterstützung und Beratung im Sinne der Anschluss- und Weiterbeschäftigung nach erfolgreich abgeschlossenen Qualifizierungsphasen, was explizit auch Karrieren außerhalb der Wissenschaft einbeziehen sollte (vgl. Hrzán 2013: 70).

Systematische Personalentwicklung ist demgemäß immer auf mehreren Ebenen zugleich anzusetzen, nämlich jener der Personen, der Organisationseinheiten und der strategischen Ziele der gesamten Organisation. Dabei besteht eine hauptsächliche Herausforderung darin, auftretende Widersprüche und Interessengegensätze im Sinne einer möglichst optimalen Entwicklung auf allen drei Ebenen abzarbeiten.

Spezifische Beratungsangebote wie Mentoring, Coaching sowie Bildungs- und Weiterbildungsberatung im engeren Sinn sind somit Elemente einer umfassenden und strategisch ausgerichteten Personalentwicklung und tragen letztendlich auch zu deren Akzeptanz und damit Wirksamkeit im sozialen Gefüge der Hochschulen bei. Umgekehrt erschöpft sich akademische Personalentwicklung keineswegs in den etablierten Angeboten der internen Weiterbildung und der persönlichen Beratung.

„Auf das Individuum zugeschnittene Maßnahmen wie spezialisierte Weiterbildungskurse oder Coachingangebote können und dürfen Strukturreformen (...) nicht ersetzen, auch wenn sie zunächst leichter zu etablieren sind und als Komplementärangebot sinnvoll sein können“. (Hrzán 2013: 80).

Grundsätzlich gilt auch in diesem Beratungssegment: eine große Vielfalt der Angebote, engagiertes und hoch qualifiziertes Personal sowie Kreativität im Umgang mit häufig unzureichender Ressourcenausstattung sind die unbestrittenen Stärken dieser Dienstleistungen. Demgegenüber mangelt es häufig noch am klaren „Bekenntnis“ der Hochschulen selbst zu diesen Maßnahmen, an der systemisch koordinierten Ausgestaltung der Angebote sowie an verbindlichen Qualitätsstandards und Maßnahmen zur kontinuierlichen Professionalisierung.

Literatur

Ertelt Bernd-Joachim 2007: Wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung zur Berufsberatung im internationalen Vergleich; in: REPORT Zeitschrift für Weiterbildungsforschung; 1/2007; W.Bertelsmann Verlag, Bielefeld; S. 20 – 32.

Hrzán Daniela 2013: Under Construction?! – Akademische Personalentwicklung als Bestandteil aktiver Personalpolitik an Hochschulen; in: Keller Andreas, Pöschl Doreen, Schütz Anna (Hg.) 2013: Baustelle Hochschule. Attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen gestalten; GEW Materialien aus Hochschule und Forschung 120, W.Bertelsmann Verlag, Bielefeld; S. 69 – 81.

Nestmann Frank 2004: Beratung zwischen alltäglicher Hilfe und Profession; in: Nestmann Frank, Engel Frank, Sickendiek Ursel (Hrsg.) Das Handbuch der Beratung (Bd.1), Tübingen, S. 547 – 558.

Pellert Ada 1995: Gedanken zu einer zukunftsorientierten Personalentwicklung an Universitäten. Ausgangspunkte – Ansatzpunkte – Spannungsfelder, in: Zeitschrift für Hochschuldidaktik 1/19; S. 122 – 140.

Pöllauer Wolfgang 2012: Bildungsberatung im Betrieb zwischen Subjekt- und Organisationsbezug; in: GEW, ÖGB, ZNB in Kooperation mit öibf und bfw 2012: Beratungsort Betrieb; Teilprojektbericht zum Projekt Guidance Dialogue – Bessere Chancen für Bildung und Beruf durch Beratung; ÖGB-Verlag Wien; S. 4 – 11.

¹ Der Begriff (Bildungs-)Beratung“ ist im Artikel deshalb in Klammern gesetzt, weil die Unterstützung bei Bildungs- beziehungsweise Weiterbildungsentscheidungen nur einen, wenngleich wichtigen Aspekt der vielfältigen im Umfeld der Hochschulen bestehenden Beratungsangebote darstellt.

² z.B. „4students - Studien Info Service“ an der KFU Graz

³ Dazu zählt auch der Besuch der diversen Studien- und Berufsinformationsmessen, der meist schulintern organisiert und häufig bereits in den unteren Klassen der jeweiligen Schultypen angeboten wird.

⁴ Das von bmukk und bmwf in Auftrag gegebene und inzwischen auf alle Bundesländer ausgeweitete Projekt „Studienchecke“ bemüht sich diesbezüglich um Abhilfe, indem bewusst externe Anbieter in das Projekt einbezogen werden.



Jugendcoaching – Individuelle Beratung für bildungsabbruchs- und ausgrenzungsgefährdete Jugendliche

Thomas Eglseer



NETZWERK BERUFLICHE
ASSISTENZ

JUGENDCOACHING

Im europäischen Vergleich ist in Österreich die Jugendarbeitslosigkeit niedrig und die Beschäftigungsquote bei den 15-24-Jährigen relativ hoch. Auch bei der Rate der Early-School-Leavers (18-24-Jährige, die über keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss verfügen) sowie bei Jugendlichen der NEET-Gruppe liegt Österreich gemessen am europäischen Durchschnittswert gut. Dennoch zeigen sich auch in unserem Land Problemlagen, welche die Beschäftigungschancen von Jugendlichen verschlechtern. Frühzeitiger Schulabbruch und damit verbunden niedrige bzw. mangelnde Qualifikation stellen Risikofaktoren für Arbeitslosigkeit, sozialen Ausschluss und in weiterer Folge auch für Armutsgefährdung dar. Die Übergangsphase für Jugendliche von der Schule in den Beruf ist demnach von großer Bedeutung, wenn es darum geht, Bildungsabbrüche zu vermeiden, Ausbildungsabschlüsse zu sichern und Jugendliche in den Arbeitsmarkt zu (re-)integrieren.

Das **Jugendcoaching (JU)** setzt genau an dieser Stelle an und ist als bedeutsame arbeitsmarktpolitische Intervention zu sehen, die bundesweit mit einheitlichen Standards durchgeführt wird.

Im Jahr 2012 startete das Bundessozialamt als umsetzende Stelle in Wien und der Steiermark, im September auch in Salzburg diese Maßnahme für so genannte abbruchs- bzw. ausgrenzungsgefährdete Jugendliche. Seit Jänner 2013 gibt es das JU in allen Bundesländern. Dem Projektstart ging eine intensive und gute Zusammenarbeit zwischen Sozialministerium und Unterrichtsministerium voraus. Auf Basis einer interministeriellen Vereinbarung wurde eine Steuerungsgruppe eingerichtet, die kontinuierlich den bisher sehr erfolgreichen Verlauf dieser Maßnahme begleitet.

Von Jänner bis Ende September 2013 nutzten 14.967 Jugendliche (45% davon weiblich) das kostenlose und freiwillige Angebot. Ziel ist es, heuer etwa 30.000 Jugendliche zu erreichen. Für 2013 hat das Sozialministerium rund 25 Millionen Euro für die Maßnahme bereitgestellt.

Vorrangiges Ziel ist es, die Bildungs- und Ausbildungschancen junger Menschen in Österreich zu erhöhen und ihnen damit bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verschaffen. Konkret geht es darum, frühzeitigen Schul- und (Aus-)Bildungsabbruch und folglich Niedrigqualifikation zu verhindern, Jugendliche möglichst bis zu ihrem 19. Lebensjahr im (Aus-)Bildungsbereich zu halten sowie Jugendliche, die außerhalb des Schulsystems stehen (darunter fallen so genannte NEET-Jugendliche) zu reintegrieren bzw. mit ihnen geeignete Perspektiven zu erarbeiten.

Wer kann Jugendcoaching in Anspruch nehmen?

Das JU ist unter anderem auf der Maßnahme „Clearing“ aufgebaut und richtet sich sowohl an SchülerInnen ab dem individuellen 9. Schulbesuchsjahr als auch an Jugendliche unter 19 Jahren, die sich außerhalb des Schulsystems befinden.



Kontakt:

Mag. Thomas Eglseer
Bundes KOST – Bundesweite
Koordinationsstelle Übergang Schule – Beruf
Thomas.Eglseer@wuk.at
www.bundeskost.at





Jugendliche mit einem so genannten sonderpädagogischen Förderbedarf bzw. einer Behinderung können sich bis zu ihrem vollendeten 24. Lebensjahr an das JU wenden. Im Jahr 2013 (Jänner bis September) waren über 80% der beratenen Jugendlichen zwischen 15 und 17 Jahre.

Wie läuft Jugendcoaching ab?

Der Zugang der Jugendlichen zum JU erfolgt primär über die Identifizierung von potenziellen TeilnehmerInnen durch die LehrerInnen. Bei außerschulischen Jugendlichen spielen insbesondere Beratungsorganisationen wie etwa die Offene Jugendarbeit, aber auch Verwandte und andere Bezugspersonen oder sonstige Trägereinrichtungen eine wichtige Rolle bei der Kontaktherstellung. Jugendliche wenden sich mittlerweile aber auch vermehrt selbst an Träger bzw. Jugendcoaches, um Unterstützung zu bekommen.

Das JU bietet Jugendlichen Beratung bei der Entscheidung über ihren weiteren Bildungs- und Berufsweg und **begleitet individuell** vom Ende der Pflichtschulzeit bis zu einer nachhaltigen Integration in ein weiterführendes Bildungssystem oder den Arbeitsmarkt. Das Betreuungsangebot umfasst dabei auch Unterstützung in persönlichen und sozialen Problemfeldern der Jugendlichen, welche die Ausbildungsfähigkeit behindern können.

Im JU sind **drei Stufen der Unterstützung** möglich, wobei alle Jugendlichen die Stufe 1 absolvieren. Die Stufen 2 oder 3 können im Anschluss in Anspruch genommen werden. Während es bei der Stufe 1 in erster Linie um Weitergabe von Informationen geht, mit denen Jugendliche unter Umständen selbstständig die nächsten Schritte gehen können, erfolgt in der Stufe 2 eine **detailliertere Beratung**. Hier findet **gezielte Berufsberatung**, Hilfe bei der persönlichen Entscheidungsfindung oder auch die Organisation von Unterstützungsangeboten statt. Die Stufe 2 kann maximal 6 Monate in Anspruch genommen werden. Stufe 3 richtet sich an Jugendliche, die im Sinne eines „Case Managements“ eine intensive Begleitung benötigen. In einer Maximalzeit von etwa einem Jahr wird eine Stärkenanalyse, ein Fähigkeitsprofil sowie ein Abschlussbericht erstellt und in einer Jugendcoaching-Mappe weitergegeben. Auch die Möglichkeit einer „Rückkehr“ innerhalb des Systems muss gewährleistet sein. So erhalten Jugendliche, die am JU teilgenommen haben, die Möglichkeit, sich bei Bedarf erneut an ihre zuständigen BeraterInnen zu wenden und werden von diesen auch dahingehend motiviert, um zu vermeiden, dass etwaige Versagenserfahrungen zu einem Dropout aus dem Unterstützungssystem führen.

Im Sinne eines **erfolgreichen Übergangsmagements** kommt der **Vernetzung und Kooperation** zwischen den Trägereinrichtungen bzw. konkret den Jugendcoaches und unterschiedlichsten anderen AkteurInnen entscheidende Bedeutung zu. Der/die Jugendcoach nimmt eine wichtige Drehscheibenfunktion im System der involvierten Einrichtungen ein. Dies beginnt mit der Einbeziehung der Eltern in den Coaching-Prozess und der engen Zusammenarbeit zwischen den Schulen und den Jugendcoaches (diese bieten Beratung teilweise auch direkt an den Schulen an), umfasst aber auch die Kooperation mit Unternehmen, bei denen die Jugendlichen in einen Arbeitsbereich hineinschnuppern können. Ebenso spielt für ein erfolgreiches Coaching die Zusammenarbeit mit externen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (Suchthilfe, Schuldenberatung, psychosoziale Dienste etc.), den Berufsinformationszentren des AMS, der Offenen Jugendarbeit oder auch schulinternen Beratungsleistungen (z.B. SchülerInnenberatung, BerufsorientierungslehrerInnen) eine wichtige Rolle. Hinsichtlich der engen Kooperation zwischen dem JU und dem Schulsystem ist festzuhalten, dass unter anderem auch aufgrund der vorangegangenen Erfahrungen der Zusammenarbeit im Rahmen der Maßnahme „Clearing“ (aber auch durch die verstärkte Abstimmungsarbeit aller Beteiligten) die Zusammenarbeit gut gelingt.



Zusammenfassend lässt sich sagen, dass mit dem JU eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme etabliert wurde, deren **Erfolg** unter anderem darin besteht, dass

- unterschiedliche Systeme gemeinsam (von der Konzeptualisierung bis zur Umsetzung) am selben Strang ziehen,
- die Jugendcoaches eine kompetente Drehscheibenfunktion zwischen den Jugendlichen und relevanten Stakeholdern (Eltern, Schule, Unternehmen, sonstige Beratungs- und Betreuungseinrichtungen etc.) einnehmen,
- ein begleitendes Monitoring dafür sorgt, dass das Angebot weiterentwickelt wird, um auch künftig professionell und abgestimmt auf die Bedürfnisse ausgrenzungsgefährdeter Jugendlicher eingehen zu können und
- dass die Jugendlichen nicht nur eine Berufs- und Bildungsberatung, sondern gleichzeitig eine individuelle, an den Stärken der Jugendlichen orientierte und präventive Beratung bei multidimensionalen Problemlagen erhalten, um so den nächsten Schritt setzen zu können und ihre Chancen erhöhen, erfolgreich in den nächsten Lebensabschnitt durchzustarten.



Teilnahmen seit Beginn der Maßnahme insgesamt	27.877
davon männlich	55%
davon weiblich	45%
davon 14-Jährige	15%
davon 15-Jährige	33%
davon 16-18-Jährige	46%
davon 19 bis 25-Jährige	6%
davon Stufe 1	53%
davon Stufe 2	25%
davon Stufe 3	22%
davon schulische TeilnehmerInnen	84%
davon außerschulische TeilnehmerInnen	16%
davon Erstsprache Deutsch	58%
davon Erstsprache Serbisch/Kroatisch/Bosnisch	12%
davon Türkisch/Kurdisch	12%
davon andere Sprache	18%
Empfehlungen für schulische TeilnehmerInnen:	Schulbesuch: 54% Lehre/ÜBA/IBA 1. Arbeitsmarkt: 29% Lehre 2. Arbeitsmarkt: 2% Qualifizierung/Beschäftigung: 6% Sonstige Maßnahmen: 9%
Empfehlungen für außerschulische TeilnehmerInnen	Schulbesuch: 6% Lehre/ÜBA/IBA 1. Arbeitsmarkt: 45% Lehre 2. Arbeitsmarkt: 6% Qualifizierung/Beschäftigung: 20% Sonstige Maßnahmen: 23%
Aktuell laufende Teilnahmen	4.423
Abbruchsquote	4%
Derzeit setzen 38 Trägerorganisationen das JU österreichweit um. Mehr als 300 Jugendcoaches (Vollzeitäquivalente) sind beschäftigt.	

Quelle: Sämtliche Zahlen basieren auf Auswertungen des Monitoring Daten Systems durch die BundesKOST – Bundesweite Koordinationsstelle Übergang Schule – Beruf. Betrachteter Zeitraum: 1.1.2012 bis 30.9.2013 bzw. Abfragestichtag bei den aktuell laufenden Teilnahmen 30.9.2013

¹ Mit 9,2% hat Österreich nach Deutschland die zweitniedrigste Jugendarbeitslosenrate (15-24-Jährige) in der Europäischen Union. Quelle: Eurostat, Monatswert für Juli 2013. Die Beschäftigungsquote bei den 15-24-Jährigen lag 2012 in Österreich bei 54,6%. Quelle: Eurostat, Jahresdurchschnitt 2012

² Frühzeitige Schul- und AusbildungsabgängerInnen (ESL) im EU-Vergleich, 2012: Österreich – 7,6%; EU-Durchschnitt 12,8%. Quelle: Eurostat – Europe 2020 target.

³ Insbesondere die Gruppe der so genannten NEET-Jugendlichen (Not in Education, Employment or Training), die weder eine Schule besuchen noch einer Arbeit nachgehen oder sich in einer beruflichen Fortbildung befinden, erhält in letzter Zeit besondere Aufmerksamkeit. In Österreich wird laut Schätzungen von ca. 78.000 NEET-Jugendlichen zwischen 16 und 24 Jahren ausgegangen. Die (Wieder-)Eingliederung dieser Personen in das (Aus-)Bildungs- bzw. Beschäftigungssystem stellt eine besondere arbeitsmarktpolitische Herausforderung dar.

⁴ Quelle: BundesKOST – Bundesweite Koordinationsstelle Übergang Schule – Beruf, Monitoring Daten JU, Abfrage September 2013

⁵ Ca. 70% der JU-TeilnehmerInnen werden aktuell von LehrerInnen zugewiesen. Quelle: BundesKOST – Bundesweite Koordinationsstelle Übergang Schule – Beruf, Monitoring Daten JU, Abfrage September 2013



Die BerufsInfoZentren des AMS

Neben der Unterstützung von Arbeitskräften und Unternehmen beim Matchingprozess definiert das Arbeitsmarktservice die Information über Veränderungen am Arbeitsmarkt und in der Berufswelt als weitere Kernkompetenz. Dazu wurde 1988 im Arbeitsamt Linz das erste BerufsInfoZentrum (BIZ) mit dem Ziel errichtet, alle für Berufsfindung und Karriereplanung relevanten Informationen aufzubereiten und für Interessierte zur Selbstinformation anzubieten.

Heute ist das AMS nicht nur im Internet und im Printbereich Hauptproduzent und Hauptanbieter von Bildungs- und Berufsinformationen. In den letzten 25 Jahren wurde auch die persönliche Berufs- und Bildungsberatung kontinuierlich ausgebaut. Mit der Eröffnung des jüngsten BerufsInfoZentrums am Standort Esteplatz in Wien bieten BIZ-BeraterInnen an 67 Standorten ihre Unterstützung an. Die Angebote umfassen Anleitung bei der Informationsrecherche, Veranstaltungen (z.B. hinsichtlich Arbeitsmarkttrends) und Workshops (z.B. zur beruflichen Selbsterkundung und Bewerbung), die gemeinsame Ausarbeitung von Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten mit SchülerInnen, Berufs- und Bildungsberatungen und die Beantwortung von telefonischen und schriftlichen Anfragen. Im Jahr 2012 nutzten insgesamt über eine halbe Million Ratsuchende diese Angebotsvielfalt.

Sabine Putz



Kontakt:

Mag.^a Sabine Putz
Abteilung Arbeitsmarktforschung
und Berufsinformation (ABI),
Arbeitsmarktservice Österreich
sabine.putz@ams.at

BIZ-Kontakte 2012									
				BIZ-BesucherInnen im Zuge			Anfragen		
	BIZ- Anzahl	Einzel- personen	Davon Beratungen	Gruppen- besuch	Davon Schüle- rInnen	Veran- staltungs- besuch	Telefon	Schrift- lich	Summe
Ö	66	363.042	11.388	79.158	66.587	27.976	43.981	20.959	535.116

Strategische Ausrichtung der BIZ

Die technologischen Entwicklungen der 60er und 70er Jahre bewirkten, dass es für BerufseinsteigerInnen immer schwieriger wurde, die Berufswahl so wie bisher durch bloße Beobachtung der Arbeitswelt im persönlichen Umfeld zu treffen. Fehlende Informationen über neue berufliche Anforderungen machten den Berufseinstieg zunehmend zu einem Problem. Durch die Errichtung von BerufsInfoZentren hatten Ratsuchende die Möglichkeit, objektive, sachliche und neutrale Informationen für die Berufsfindung und Karriereplanung einzuholen und dadurch einen Wissensstand zu erreichen, auf den die Berufsberatung beim AMS aufsetzen konnte. Und das Ganze ohne Voranmeldung, ohne Angabe von persönlichen Daten oder Verwendungszweck und kostenlos. Als Informationsdrehscheibe konzipiert, folgten die BerufsInfoZentren dem Gebot der Selbstinformation und boten maximales Informationsangebot bei minimalem Personaleinsatz.

In den letzten 15 Jahren verschob sich der Schwerpunkt der BIZ-Arbeit hin zur Prävention von Arbeitslosigkeit und Stärkung der Employability von Arbeitskräften. Auch Personen mit Berufserfahrung hatten zunehmend Schwierigkeiten, die eigene Berufsbiografie selbstverantwortlich zu gestalten. Dazu ist viel Hintergrundwissen nötig, aber auch sehr spezifische Informationen – Anforderungen, denen sich viele nicht mehr gewachsen sehen. Heute geht es bei der BIZ-Beratung nicht mehr um Unterstützung bei der Informationsbeschaffung, sondern vielmehr darum, Jugendlichen ein Rüstzeug für die Berufsfindung zu geben und Arbeitskräfte zu befähigen, zielgerecht und eigenverantwortlich auf die sich ständig verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt zu reagieren.



Zielgruppe Jugendliche

Von Beginn an liegt ein Fokus der BIZ-Arbeit auf dem Übergangsmanagement Schule-Beruf und der engen Zusammenarbeit mit allen AkteurInnen, die sich mit dem Berufswahlprozess beschäftigen. Dabei verfolgt das BIZ zwei Ziele: Einerseits sollen SchülerInnen dahingehend unterstützt werden, einen ihnen entsprechenden Berufs- oder Ausbildungsweg einzuschlagen, der für sie persönlich sinn- und identitätsstiftend ist. Andererseits soll aber auch der Arbeitslosigkeit entgegen gewirkt werden. Dieser präventive Ansatz zeigt sich insbesondere bei der engen Zusammenarbeit mit Schulen der Sekundarstufe I. Für die 7./8. Schulstufe bieten die BIZ im Rahmen sogenannter „Realbegegnungen“ eine Schulklassenbetreuung (ca. 2h) an, bei der die SchülerInnen das Dienstleistungsangebot des AMS (z.B. Service für Jugendliche) kennenlernen und so auch künftig bei weiteren (individuellen) Besuchen nutzen können. Entsprechend dem Lehrplan dieser Schulstufen werden – nach Absprache mit der Lehrkraft – die inhaltlichen Schwerpunkte des Einführungsvortrags und der Rechercheaufträge auf die Bildungsziele „Persönlichkeitsbildung“, „Ausbildungswege“ oder „Arbeit und Beruf“ gelegt. Um die Informationskompetenz der SchülerInnen zu stärken, erläutern die BIZ-BeraterInnen Inhalte und Nutzungsmöglichkeiten der verschiedenen Informationsmedien und helfen bei der Verwertung der eingeholten Informationen. Im Schuljahr 2011/2012 konnte so über ein Viertel aller SchülerInnen der 7. und 8. Schulstufe bei der Berufsorientierung unterstützt werden.

Zielgruppe Erwachsene

Erwachsene, die vor einer beruflichen Neu- oder Umorientierung stehen, wenden sich immer öfter an die BIZ-BeraterInnen, weil es ihnen kaum mehr möglich ist, die eigene Berufsbiografie selbstverantwortlich zu gestalten oder in der Unzahl an Weiterbildungsangeboten die passende Fortbildungsmaßnahme zu finden. Doch mit Fakteninformationen alleine bleiben die Ratsuchenden überfordert; es braucht vielmehr spezielle Unterstützungsangebote, die sie befähigen, eigenverantwortlich eine fundierte Berufs- und Bildungsentscheidung zu treffen. Eine Berufs- und Bildungsberatung im BIZ bezieht daher nicht nur Fähigkeiten und Interessen mit ein, sondern nimmt die Person als Ganzes, also auch mit ihren Motiven und Wertehaltungen, wahr.

National Player

Die BIZ nehmen nicht nur aufgrund ihrer großen Anzahl an Standorten und BeraterInnen sowie der Dienstleistungsvielfalt eine zentrale Rolle innerhalb der österreichischen Berufs- und Bildungsberatung ein. Aufgrund einer jahrelangen engen Vernetzung mit Ländern und Gemeinden, den Sozialpartnern, aber auch mit Betrieben, Schulen und Bildungseinrichtungen sind die BIZ wichtige Akteure bei der Umsetzung der LLG-Strategie. So gibt es Kooperationen bei Veranstaltungen (z.B. Girls Day, MaturantInnenberatung, Schulmessen, Lehrlingsmessen, Lehrstellenbörsen etc.), bei gemeinsamen Projekten (z.B. „Berufsorientierungs-Manager“ Kärnten, „Berufsorientierung neu“ Steiermark, „Berufsinformation in AHS und BMHS“ Tirol) oder bei regionalen Arbeitskreisen (z.B. BIZ-Schule-Wirtschaft).

Und noch immer ist das Angebot in den BIZ für alle offen, anonym und kostenlos!





Mit den Frauenberufszentren auf Erfolgskurs

Petra Endl

Interview mit Mag.^a Hilde Stockhammer (AMS Österreich – Arbeitsmarktpolitik für Frauen) und Mag.^a Sandra Schoch, Projektleiterin abz*frauenberufszentrum vorarlberg. Das Interview wurde von Mag.^a Petra Endl (abz*austria Unternehmenskommunikation) durchgeführt.



Mag.^a Hilde Stockhammer
AMS Österreich – Arbeitsmarktpolitik
für Frauen
hilde.stockhammer@ams.at



Mag.^a Sandra Schoch
Projektleiterin
abz*frauenberufszentrum vorarlberg
sandra.schoch@abzaustria.at

Was macht ein Frauenberufszentrum aus, und welche Ziele verfolgt das AMS Österreich mit diesem Projekt?

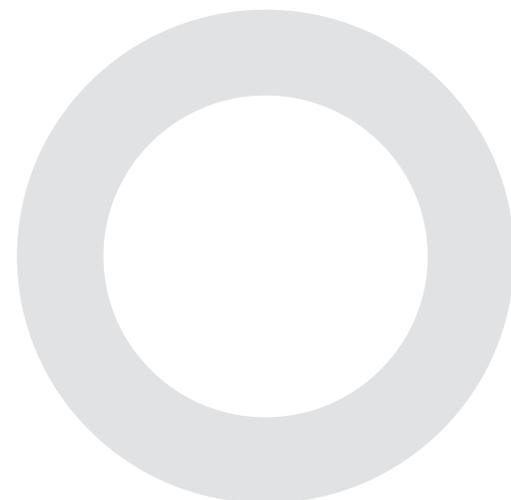
Stockhammer. Unsere Frauenberufszentren (FBZ) bündeln verschiedene teilweise schon vorhandene Angebote des AMS speziell für Frauen und bilden ein „Dach“ oder einen übergeordneten Rahmen dafür. Wesentlich ist, dass es im FBZ sowohl individuelle Beratung als auch Gruppenangebote gibt, die von Laufbahnberatung über inhaltliche Workshops wie z.B. Gehaltsverhandlungen, Zeitmanagement etc. reichen. Wichtig dabei ist, dass Frauen unterstützt werden, längerfristige Karrierepläne zu entwerfen. Grundlage dafür ist eine „Kompetenzenbilanz“: jede Frau setzt an ihren vorhandenen Stärken und Erfahrungen an und entwickelt eine Perspektive, die über den nächsten Job hinausreicht und schon einbezieht, dass Kinder größer werden oder nicht nur eine Teilzeitbeschäftigung in Frage kommt. Außerdem schaffen wir mit den Frauenberufszentren eine Verbindung von Beratung und Qualifizierung. Dies kommt Frauen besonders entgegen, weil sie in einem gewissen Ausmaß auch mitbestimmen und wählen können, welche Workshops sie besuchen wollen.

Was waren die Ausgangsüberlegungen zu diesem arbeitsmarktpolitischen Angebot?

Stockhammer. Im „Nationalen Aktionsplan für Gleichstellung“, an dem wir auf Einladung der Frauenministerin mitgearbeitet haben, liegt ein klarer Schwerpunkt auf der (Höher-)Qualifizierung von Frauen als eine der Voraussetzungen für das Schließen der Einkommensschere. Um Frauen den Zugang zu erleichtern, brauchen wir auch niederschwellige Beratungsangebote. Die Frauenberufszentren sind das „missing link“ im arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramm, da sie neben den Programmen „Frauen in die Technik“ und „Wiedereinstieg unterstützen“ ein qualitatives Angebot für Bildungs- und Laufbahnberatung schaffen.

Für welche Zielgruppe gilt dieses Angebot?

Stockhammer. Zielgruppe sind alle Frauen mit Qualifizierungsinteressen, im Speziellen Frauen, die keinen Beruf erlernt bzw. Ausbildungen abgebrochen oder drei Jahre nicht im erlernten Beruf gearbeitet haben und sich neu orientieren wollen, also auch viele Wiedereinsteigerinnen nach der Elternkarenz. Das FBZ soll mit eigenen Angeboten auch junge, gut qualifizierte Frauen, insbesondere auch Migrantinnen ansprechen.





Was bedeutet die Umsetzung dieses Projektes für abz*austria?

Schoch: Wir können Frauen damit viele neue Perspektiven und Möglichkeiten anbieten und dadurch dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ein Stück näher kommen. Mit dem abz*frauenberufszentrum vorarlberg verfolgen wir einen ganzheitlichen, integrativen Ansatz und sichern individuelle, qualitätsvolle und nachhaltige Begleitung und Beratung für Frauen.

Mit welchen Problemen oder Anliegen kommen die Frauen zu euch?

Schoch: Viele Frauen kommen mit dem Wunsch, wieder einen Job zu finden, sei es nach einer längeren Arbeitslosigkeit, einer Karenzzeit oder Auszeit aufgrund einer Erkrankung. Zusätzlich zeigen sich oft Anliegen, die bei der Jobsuche eine große Rolle spielen, wie z.B. die Abgrenzung zu privaten/familiären Anforderungen und Mehrfachbelastungen. Auch Stalking, Gewalt in der Beziehung und Armut sind Realitäten, die Frauen belasten. Diese Themen werden allerdings oft erst im Laufe einer gefestigten Beratungsbeziehung angeschnitten.

Und dann gibt es noch Workshops?

Schoch: Ja, in den Workshops werden Inhalte angeboten wie Bewerbungstraining, Vermeiden von Armutsfallen, Auswirkungen von Teilzeitjobs auf zukünftige Karriereemöglichkeiten und Pensionsansprüche, etc.

Was ist die abz*KarriereKompetenzKompass Methode?

Schoch: Es handelt sich dabei um eine Reflexionshilfe im Beratungsprozess, die auf Kompetenzen- und Wertearbeit beruht. Die Zielsetzung ist die Erarbeitung eines Leitfadens für die strukturierte Reflexion und Benennung von fachunabhängigen, handlungsbezogenen Erfahrungen aus betrieblicher und privater Tätigkeit. Die eigenen Kompetenzen – vor allem die nicht zertifizierten – sollen bewusst und sichtbar werden.

Gibt es Themen, die gerade vermehrt eure Aufmerksamkeit fordern?

Schoch: Was in letzter Zeit zunimmt, sind Thematiken wie Burnout und psychische Erkrankungen. Diese werden nicht von uns diagnostiziert, wir sind aber gut vernetzt und bemühen uns, die Klientinnen zur Abklärung an die entsprechenden Beratungsstellen zu vermitteln.

abz*austria arbeitet ja seit der Gründung vor 20 Jahren verstärkt mit Unternehmen zusammen, passiert das auch im abz*frauenberufszentrum vorarlberg?

Schoch: Ja, denn nur so können wir die Berufswünsche von Frauen mit dem aktuellen Arbeitsplatzangebot abgleichen und über betriebliche Rahmenbedingungen informieren. Wir nützen dabei auch unsere Vernetzungen mit der Wirtschaft, um Frauen bei der Arbeitssuche zu unterstützen.

Woran machen Sie Erfolge fest?

Stockhammer: Unser Ziel ist, dass zwei Drittel aller Teilnehmerinnen im Anschluss einen Arbeitsplatz finden oder eine Weiterqualifizierung besuchen. Gleichzeitig machen wir den Erfolg an der Zufriedenheit der Teilnehmerinnen und auch unserer AMS-BeraterInnen fest. Uns sind die qualitativen Aspekte wichtig, vor allem soll es Frauen gelingen, eine positive Berufsperspektive zu erarbeiten und sich selbstbewusst auf Jobsuche zu machen, weil sie wissen, was sie können.

Schoch: 2012 haben wir bei der Arbeitsmarktintegration eine Erfolgsquote von 50,8% erzielt. Für uns bedeutet Erfolg, wenn die Kundin einen gangbaren Entwicklungsweg für sich sieht und in die Handlungsebene kommt. Weg von „Ich würde ja gerne, aber, ...“ und hin zu „Ich mach´ das jetzt so und plane strukturiert!“.

abz*austria Frauenberufszentrum*Vorarlberg

Information und
Terminvereinbarung:
Montag bis Freitag,
10:00–12:00 und 13:00–15:00 Uhr
Telefon: 0699 16670325

abz*austria Frauenberufszentrum*Wien

Information und
Terminvereinbarung:
Montag bis Freitag,
09:00 – 13:00 Uhr
Telefon: 0699 16670322



**Wie sind Sie bisher mit den bestehenden Frauenberufszentren zufrieden?**

Stockhammer: Die Ergebnisse der beiden Pilotjahre haben alle unsere Erwartungen übertroffen. Auch die AMS-BeraterInnen fühlen sich durch die Arbeit der FBZ sehr in ihrer Vermittlungsaufgabe unterstützt. Etwas weniger als die Hälfte der Teilnehmerinnen hat drei Monate danach eine Arbeit aufgenommen oder qualifiziert sich weiter. Erfreulicherweise steigt der Anteil bei längerer Betrachtung noch deutlich, was eindeutig für die Nachhaltigkeit der Frauenberufszentren spricht.

Gibt es noch Verbesserungsbedarf bzw. sind noch Neuerungen geplant?

Stockhammer: Ein überregionales Projektteam begleitet den weiteren Ausbau der Frauenberufszentren AMS-intern und achtet auf Qualitätsstandards. Wir arbeiten am flächendeckenden Ausbau in ganz Österreich. In Vorarlberg und Wien ist das bereits der Fall, Ober- und Niederösterreich sind nahe dran und die anderen sind auf einem guten Weg!

Vielen Dank für das Interview!





spacelab



www.spacelab.cc

Christoph Trauner

Mit der Wiener Ausbildungsgarantie gibt es seit 2010 ein lückenloses Angebot für Jugendliche am Wiener Arbeitsmarkt. Die Wiener Ausbildungsgarantie umfasst alle Angebote, die dazu beitragen, dass Jugendliche eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung erhalten können, wobei spacelab als niederschwelligste Einrichtung konzipiert ist und vom waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) gefördert wird.

Der Fokus von spacelab liegt nicht bei der Vermittlung von Formalqualifikationen, sondern bei der Entwicklung von persönlichen und beruflichen Perspektiven, um auch jenen 15- bis 25-jährigen Menschen eine adäquate Unterstützung anbieten zu können, die einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt aufweisen. Bei der Konzeption wurde besonderer Wert auf einen niederschweligen Zugang gelegt. Deshalb steht bei spacelab die prozessorientierte Arbeit an den individuellen Zielen der Jugendlichen im Vordergrund. Dies bedeutet auch, den Jugendlichen die notwendige Zeit für Entwicklungsschritte zu geben und auch Rückschritte bzw. „Schleifen“ zuzulassen. Diese Herangehensweise trägt dazu bei, dass rund 45% der Jugendlichen im Anschluss an spacelab tatsächlich eine (Aus-)Bildungseinrichtung besuchen oder einer Beschäftigung nachgehen.

Die Erfahrung vorangegangener Projekte zeigt, dass ein lineares Angebot mit weit auseinanderliegenden Einstiegsterminen keine optimale Organisationsform für die Jugendlichen ist, die spacelab ansprechen möchte. Deshalb ist spacelab modular aufgebaut und bietet laufende Einstiegsmöglichkeiten an. Eine Besonderheit liegt in der Verschränkung von Aktivitäten der Offenen und Aufsuchenden Jugendarbeit mit arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen. Im Modul „Offene und Aufsuchende Jugendarbeit“ werden Jugendliche von den JugendarbeiterInnen dort kontaktiert, wo sie sich aufhalten – an öffentlichen Plätzen, in Jugendeinrichtungen, Einkaufszentren oder in Parkanlagen. Durch laufende Kontakte mit der Zielgruppe werden Vertrauen und tragfähige Beziehungen aufgebaut. Die Jugendlichen werden an den beiden Standorten und im öffentlichen Raum über spacelab und andere Angebote der Wiener Ausbildungsgarantie informiert und beraten. Danach erfolgt entweder eine Weitervermittlung an geeignete Einrichtungen oder zu einem Erstgespräch bei einem Perspektivencoach von spacelab.

Bei spacelab erhalten die TeilnehmerInnen im Modul „Perspektivenentwicklung“ Unterstützung bei der aktiven Lebensgestaltung und der Entwicklung beruflicher Perspektiven. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden während ihrer gesamten Zeit bei spacelab kontinuierlich von den Perspektivencoaches betreut.

In den Modulen „Tagestraining“ und „Training“ können sie Arbeitserfahrung in den Bereichen Grünraumarbeit, Ökowerkstatt, Medienwerkstatt und Kreativwerkstatt sammeln. Während im Tagestraining bei entsprechender Voraussetzung ein Taschengeld ausbezahlt wird, erhalten die TeilnehmerInnen im Training vom AMS eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU).

Das ausdifferenzierte Angebot mit unterschiedlichen Graden an Verbindlichkeit ermöglicht Jugendlichen, eine für sie passende Teilnahmeform zu finden. Diese kann von völlig unverbindlichen Besuchen bei freizeitpädagogischen Aktivitäten im offenen Betrieb bis zu einer sehr verbindlichen Teilnahme im Modul „Training“ reichen. Dieser innovative Ansatz von spacelab zielt darauf ab, alle Module unter einem Dach erlebbar zu machen und damit Jugendlichen eine Auseinanderset-

Kontakt:

DSA Christoph Trauner
Gesamtkoordinator spacelab
christoph.trauner@wuk.at





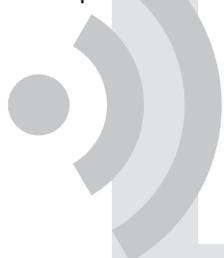
zung mit eigenen Perspektiven auf Basis des eigenen Erfahrungshintergrundes zu ermöglichen. Dass dieser Ansatz in der Fachwelt große Beachtung findet, zeigt sich sowohl in zahlreichen Publikationen als auch in dem Umstand, dass spacelab mit dem ESF Innovationsaward 2013 ausgezeichnet wurde.



Gerade in der Arbeit mit sogenannten bildungsfernen Menschen braucht es Konzepte, die Alternativen zu klassischen Bildungsberatungssettings aufzeigen. Weil Bildung bei vielen Jugendlichen dieser Zielgruppe keinen hohen Stellenwert genießt, sind Beratungsformen besonders gefragt, die sich an den Ressourcen der Jugendlichen orientieren.



Selbstverständlich findet Bildungs- und Berufsberatung auch bei spacelab im Rahmen der Perspektivenentwicklung in expliziter Form statt. Der Unterschied zu klassischen Settings liegt aber darin, dass sich die Inhalte dieser Beratungen oftmals aus dem Erfahrungshintergrund der Jugendlichen in den anderen Modulen ergeben. Dieser eingebettete oder implizite Zugang hat sich als sehr wirkungsvoll herausgestellt. Beispielsweise fließen bei der Kompetenzerfassung als Basis der Bildungsberatung die Rückmeldungen der KollegInnen ein, welche die Jugendlichen in ganz unterschiedlichen Kontexten erleben. Erst das Ineinandewirken der einzelnen Module ergibt die spacelab-spezifische Form der Bildungsberatung, die auf eine Verknüpfung von impliziten und expliziten Methoden setzt.





Das Beratungszentrum der ÖH Salzburg

Peter Engel

Entstanden ist das Projekt eines eigenen Beratungszentrums der HochschülerInnenschaft an der Uni Salzburg aus dem Zusammenschluss einiger serviceorientierter Referate Ende der 90er Jahre, um den damals immer wieder im Raum stehenden Vorwurf von Parteizugehörigkeit innerhalb der ÖH in der Studienberatung zu entkräften: Nicht gewählte Funktionäre, sondern engagierte Studierende beraten Studieninteressierte und StudienanfängerInnen. Eine dafür notwendig gewordene Stelle eines/einer KoordinatorIn wurde bewilligt und Ende 1998 konnte – damals noch ohne Lift – in der Kaigasse 28 gestartet werden.

Somit waren geregelte Öffnungszeiten für eine kontinuierliche Studierendenberatung gewährleistet. Im Herbst 1999, damals noch selbst studierend, trat ich zunächst als Sachbearbeiter ein. Im Mai 2001 übernahm ich die Leitung der Einrichtung. Es folgten Verhandlungen mit dem Rektorat und bald darauf (im Jänner 2002) übersiedelte das Beratungszentrum in ein ebenerdiges Geschäftslokal in der Kaigasse 17, wo es endlich barrierefrei erreichbar war. Inzwischen ist auch dieser Standort nach 10 Jahren Geschichte, Anfang 2012 übersiedelte das ÖH-Beratungszentrum in den neuen Unipark im Nonntal.

Was unser Projekt „besonders“ macht, ist zum einen sicher das große Engagement und die Freude bei der Arbeit, die unserem Team nachgesagt wird. Es setzt sich aus einem hauptberuflichen Berater und inzwischen fünf ehrenamtlichen MitarbeiterInnen zusammen. Interessanterweise war die Tätigkeit für die meisten meiner ehemaligen KollegInnen mitunter das Sprungbrett für die persönliche Karriere – sei es an der Uni oder in der Privatwirtschaft.

Zum anderen ist sicher die breite Angebotspalette untypisch für die Bildungs- und Berufsberatung. Wir führen keine Tests durch. Dafür gibt es in Salzburg verlässliche Partner, die teils kostenlos oder gegen einen geringen Unkostenbeitrag Interessenstests und weitere psychologische Tests anbieten, diese auch auswerten und die Befunde mit den KundInnen besprechen.

In erster Linie setzen wir auf ein sehr niederschwelliges Angebot, wonach während unserer Öffnungszeiten grundsätzlich kein Termin vereinbart werden muss (ausgenommen Rechtsberatungen).

Ergänzend zu unserem stationären Beratungs- und Informationsangebot wird die aufsuchende Bildungsberatung in Form von Schulbesuchen und Aktionen vor dem Hörsaal („**Sozialtage**“) durchgeführt.

Weiters werden innovative Mischformen entwickelt und bei der Zielgruppe beworben, wie beispielsweise das „**Studieren probieren**“: Dabei handelt es sich um eine Webplattform, auf der interessierte SchülerInnen Termine mit erfahrenen StudentInnen vereinbaren können, um gemeinsam bestimmte Lehrveranstaltungen zu besuchen und anschließend die Eindrücke zu besprechen.

Eine weitere Besonderheit unserer Arbeit ist die Kooperation mit anderen Einrichtungen: Wir vermitteln KlientInnen nicht nur weiter, sondern unternehmen unsere Schulbesuche seit 2003 gemeinsam mit der Karriereberatung der Wirtschaftskammer sowie der FH Salzburg als institutionsübergreifende Kooperation. Inzwischen ist auch eine Privatuniversität mit dabei. Somit sind alle relevanten Möglichkeiten nach der Matura – sei es Karriere mit Lehre oder direkter Berufseinstieg, Kurzausbildung oder Bildungsangebote des tertiären Sektors – vertreten.

Inzwischen erreicht diese Kooperation unter dem Namen „**Matura-Agenten**“ in Salzburg und den angrenzenden Regionen in Oberösterreich und Bayern jährlich

Kontakt:

Mag. Peter Engel
Leiter des ÖH-Beratungszentrums
engel@oeh-salzburg.at
www.oeh-salzburg.at/beratung



© ÖH-Salzburg



über 4.000 SchülerInnen in der vorletzten Schulstufe vor der Matura. Was ursprünglich als unverbindliches Informationsangebot begonnen hat, hat sich zum integralen Bestandteil des interministeriellen Projektes „**Studienchecker**“ entwickelt.

Innerhalb der Universität kommt unsere Arbeit auch in Form von Rückmeldungen an die Universitätsleitung und in diversen Gremien und Senaten zum Tragen. Von unseren Erfahrungen profitieren sowohl die Administration wie auch die Qualitätsentwicklung in der Lehre. Somit werden wir auch unserer eigentlichen Rolle als **Vertretung der Studierenden** gerecht.

Das **Beratungsangebot** umfasst neben den klassischen Themen der Studienwahl auch Beratung zur Organisation eines Studiums, der Vereinbarkeit von Beruf, Kinderbetreuung und persönlichen Handicaps ebenso wie **Rechtsberatung** zu Fremdenrecht, Visum, Aufenthaltstitel, Nostrifikation, Jobsuche oder Fragen des Mietrechts oder Studentenheimgesetzes.

Auch die sehr hohe Bandbreite unserer Angebote wie auch die relativ hohe BesucherInnenfrequenz ist eher untypisch für eine Beratungseinrichtung: Alleine im Jahr 2012 haben wir über 7.700 persönliche Beratungsgespräche verzeichnet (teilweise telefonisch), des Weiteren wurden rund 4.500 Anfragen per E-Mail beantwortet. Über 3.000 angehende MaturantInnen und AbiturientInnen wurden im Rahmen von Schulveranstaltungen informiert und knapp 600 Gespräche bei Berufsorientierungsmessen und Open Days geführt.

Unser Setting reicht von Einzel- und Gruppenberatungen über Klassen- und Schulverbände bis hin zur ganzen Erstsemestrigenkohorte an den neuen universitären „**Orientierungstagen**“. Ziel einer jeden Beratung ist die Förderung der autonomen Entscheidungs- und Problemlösungsfähigkeit der Anfragenden.

Das Spektrum der Anfragen ist weitreichend: Angefangen von aktuellem Informationsbedarf über Entscheidungsfragen bei der Studienwahl bis hin zu akuten Sorgen und existenziellen Problemen aus allen Bereichen des Studiums haben alle Anliegen im ÖH-Beratungszentrum ihre Berechtigung.

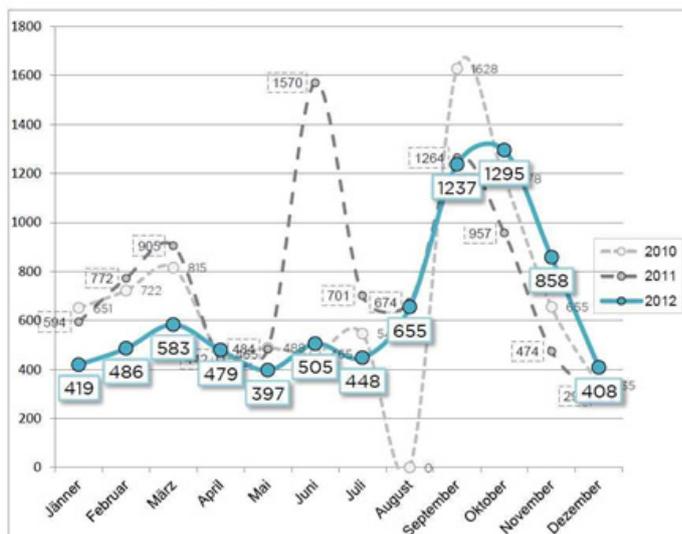
Aus den zahlreichen Rückmeldungen von Studierenden, Eltern, LehrerInnen und KollegInnen aus der Bildungs- und Berufsberatung sowie laufenden selbstkritischen Evaluationen entwickeln wir uns stets weiter. So werden etwa unsere internen Klausuren unter der Supervision von Prof. Dr. Larcher (dem Begründer der Psychologischen Studierendenberatung) durchgeführt, bei denen wir BeraterInnen voneinander und miteinander lernen. Denn nicht nur in unserem Leitbild, sondern auch im Alltag steht für uns immer **der Mensch im Mittelpunkt**.



Oben v.l.n.r.: Angela Senzenberger, Dipl.-Pol. Olivia Hegedüs, Dr.ⁱⁿ Mag.^a Elba Frank, vorne: Ing. Alexander Schütz, Mag. Peter Engel, Lorenz Frank



BesucherInnenfrequenz ÖH-Beratungszentrum (2010 - 2012)



ÖH-Beratungszentrum



Sich auf den Weg zu den Menschen machen: BildungslotsInnen

Sabine Letz

Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene steht im Spannungsfeld zwischen wirtschaftlich-betrieblichen Anforderungen und dem Anspruch, dem Bedarf bzw. dem Bedürfnis, individuelle Kompetenzen weiter zu entwickeln und die Persönlichkeit zu bilden.

Das Projekt „BildungslotsInnen“ ist in Anlehnung an das sehr erfolgreich laufende Projekt „KulturlotsInnen“ des VÖGB ein Entwicklungsprojekt zur Vorbereitung der Implementierung arbeitsplatznaher Bildungsberatung. Profitieren sollen in weiterer Folge die ArbeitnehmerInnen österreichischer Unternehmen. Besonders Personen mit niedrigen formalen Qualifikationen sind auf betrieblicher Ebene oft von über das für ihre Tätigkeit erforderliche Maß hinausgehenden Bildungsangeboten ausgeschlossen, oder werden nicht systematisch einbezogen. Betroffene trauen sich nicht selbst über ihren Qualifikationsbedarf zu sprechen, erkennen ihn oft auch nicht selbst oder stehen nicht im Fokus des betrieblichen Angebotes. Bisherige Angebote betrieblicher Qualifizierungsberatung sind in der Regel Angebote, die organisationsstrategisch in den Kontext verwandter Beratungsprodukte eingebettet sind (z. B. kaufmännische Unternehmensberatung, Technologieberatung, Personal- und Organisationsentwicklung) (vgl. Fischell 2012, 3). Demnach sind die BeratungsakteurInnen zumeist Agenturen und Unternehmen, die im Auftrag der Unternehmensleitung aktiv werden.

Auch bei den öffentlich zugänglichen Bildungsberatungsstellen (selbst bei den kostenlosen) zeigt sich, dass formal niedrig Qualifizierte unterrepräsentiert sind (vgl. Irmer & Lachmayr 2012). Für viele dieser Personen kommt erst im Falle der Arbeitslosigkeit Kontakt mit beraterischen und qualifizierenden Angeboten zustande.

Zentrales Ziel des geplanten (bei WAFF und BMASK eingereichten) Vorhabens „BildungslotsInnen“ ist es, ausgehend von den tatsächlichen individuellen Bedarfslagen und Situationen von Beschäftigten (Weiter-)Bildung als eine zukunftsorientierte Möglichkeit anzusprechen und Menschen zu Bildungsaktivitäten zu motivieren. Dies kann und soll einerseits durch Verweise zu Informationsmöglichkeiten, professionellen Beratungsleistungen oder Bildungseinrichtungen erfolgen, aber auch durch aktives „Hereinholen“ von Angeboten in das betriebliche Umfeld.

Der innovative Ansatz besteht darin, dass mit diesem Projekt Beschäftigte direkt an ihrem Arbeitsplatz „auf Augenhöhe“ von BetriebsrätInnen oder KollegInnen grundsätzlich für Bildung sensibilisiert werden sollen. Es ist dem Anspruch nach ein niederschwelliger Ansatz, bei dem es darum geht, dass Menschen informierter, orientierter, strukturierter und motivierter (Schröder & Schlögl 2012, 18) Schritte zu einer Weiterbildung angehen, dies aber nicht alleine tun müssen.

Ziel des Modellprojektes ist es, grundlegende Bedingungen und Anforderungen zu identifizieren, die für das Gelingen der Implementierung dieses Ansatzes erfüllt werden müssten, sowie diese im Zuge einer Pilotphase in zwei Modellbetrieben zu evaluieren.

Durch die Einbindung von VertreterInnen von Gewerkschaften, Betriebsratskörpern und Beratungseinrichtungen sollen in weiterer Folge ein bedarfsgerechtes Modell und Konzepte zur Schulung von BildungslotsInnen und weiteren MultiplikatorInnen ausgearbeitet werden.

Die Abstimmung mit bestehenden Beratungsstrategien und -initiativen auf Bundes- und Landesebene bildet einen weiteren wichtigen Baustein des Projektes, dessen Ergebnisse im Herbst 2014 vorliegen werden.

Projekt „KulturlotsInnen“
www.kulturlotsinnen.at



Kontakt:

Mag.ª Sabine Letz
Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB)
sabine.letz@oegb.at

Literatur

Fischell, Marcel (2012). Qualifizierungsberatung im Betrieb – Entwicklungsstand und Perspektiven. In GEW/ÖGB/ZNP (Ed.), *Beratungsort Betrieb* (S. 12-19). Wien: ÖGB-Verlag.

Irmer, Manon & Lachmayr, Norbert (2012). *Bildungsberatung Österreich: Wer kommt in den Genuss... Im ersten Halbjahr 2012 erreichte Personengruppen. Bildungsberatung im Fokus, 3/2012 (Zielgruppe als Ziel?)*, S. 7-9.

Schröder, Frank & Schlögl, Peter (Eds.) (2012). *Wie macht ihr das eigentlich? Ergebnisse-Erfahrungen-Erkenntnisse. Kooperation und Know-how Transfer zwischen dem Land Berlin und Österreich zur Qualität öffentlich geförderter Bildungsberatung*. Berlin: k.o.s. GmbH.



BildungslotsInnen und MultiplikatorInnen bei Melete: wie Bildungsberatung zu den Menschen kommt...

Ursula Liebing

Der Zugang zu Bildung muss Menschen ohne Rücksicht auf Herkunft und Geschlecht offen stehen, weil Bildung ein Grundrecht ist und gesellschaftliche Teilhabe erleichtert. Männer und Frauen mit Migrationshintergrund sind hier jedoch häufig benachteiligt und suchen viel zu selten Beratungsangebote auf, die über Bildungswege und Fördermöglichkeiten informieren.

Vor diesem Hintergrund haben sich das BFI Salzburg, die Frauenberatungsstelle Frau & Arbeit gGmbH und der Förderverein Plattform für Menschenrechte Salzburg mit der FH Salzburg zur Projektpartnerschaft Melete zusammengeschlossen. Ziel ist es, neue Zugänge zur Erwachsenenbildung für bildungsbenachteiligte Frauen und Männer zu erschließen. Melete wird aus Mitteln des BMUKK und des ESF gefördert.



Kontakt:

Dipl. Psych. Ursula Liebing
Projektleiterin Melete-BIC,
Frau & Arbeit gGmbH
u.liebing@frau-und-arbeit.at

Neue Wege der Zusammenarbeit

Eine der Besonderheiten des Projektes ist die Zusammenarbeit eines „großen“ Erwachsenenbildungsträgers mit „kleinen“ NGOs aus dem Frauen- und Menschenrechtsbereich zur Entwicklung und gemeinsamen Umsetzung eines ineinandergreifenden Maßnahmenbündels: Projektmaßnahmen reichen von der Qualifikation migrantischer LotsInnen über Gruppenangebote von MigrantInnen für MigrantInnen bis zu niederschweligen, partizipativ entwickelten Erwachsenenbildungsangeboten aus verschiedenen Bereichen. Ein Lernmentoring unterstützt Lernprozesse.

Zwei Maßnahmen als Brückenschlag zur professionellen Bildungsberatung

1. Qualifikation von BildungslotsInnen

Die Idee dahinter: Migrantische Männer und Frauen, die schon länger in Österreich leben, sind oft die ersten Ansprechpersonen für ZuwanderInnen bei Fragen zum Bildungssystem, sie leisten Orientierungsarbeit, für die sie praxisorientiertes Wissen benötigen, um kompetente Unterstützung anbieten zu können. Frau & Arbeit und Plattform für Menschenrechte haben daher im Rahmen von Melete einen Lehrgang für BildungslotsInnen konzipiert und umgesetzt: Der Lehrgang vermittelt Wissen über das Schul-, Berufsbildungs- und Erwachsenenbildungssystem mit Schwerpunkt auf der Salzburger Bildungslandschaft, stellt Beratungsangebote zum Erwerb oder zur Anerkennung von Qualifikationen vor sowie Fördermöglichkeiten für Aus- und Weiterbildungen und Beratungsangebote zu Diskriminierung. Der Faktor „Herkunft“ im Kontext „Bildung“ wird aus wissenschaftlicher Perspektive diskutiert und Wissen über Mehrsprachigkeit und Zweitspracherwerb im Erwachsenenalter vermittelt. AkteurInnen aus den verschiedenen Bereichen werden selbst als ReferentInnen tätig, und der Lehrgang findet großteils dort statt, wo diese ReferentInnen tätig sind: so werden Zugangsschwellen abgebaut und eine persönliche Vernetzung mit den BildungsakteurInnen ermöglicht. Der Lehrgang umfasst ca. 50 Unterrichtseinheiten, mit regelmäßigen Ergänzungsangeboten im Anschluss.

36 Frauen und 12 Männer haben 2012 und 2013 an den beiden BildungslotsInnen-Lehrgängen des Projektes teilgenommen. Gewonnen wurden die LotsInnen durch Kontakte mit migrantischen Vereinen und Communities aus einem Vorläuferprojekt von Frau & Arbeit und der langjährigen Vernetzungsarbeit der Plattform für Menschenrechte, die im Rahmen von Melete ausgebaut und erweitert wurde. Die LotsInnen leisten ehrenamtliche Orientierungsarbeit im beruflichen und privaten Umfeld sowie in Vereinen und Communities, werden aber auch von Institutionen





im Bildungsbereich als bezahlte (Sprach-)mittlerInnen z.B bei Bildungsmessen und Informationsbörsen angefragt. Zudem werden LotsInnen je nach Vorqualifikation auch als (Co-)ReferentInnen bei den Melete-Bildungsangeboten tätig, wodurch sich bei entsprechender Qualifikation auch ein Einstieg in die Erwachsenenbildung eröffnet.

LotsInnen ersetzen keine professionelle Bildungsberatung, sondern ebnen den Weg dorthin: sie fördern die Motivation für und das Vertrauen in Bildungsberatung sowie realistische Erwartungshaltungen. Oft werden sie auch als (Sprach-)mittlerInnen bei der Anbahnung von Erstkontakten tätig.

2. Von MigrantInnen für MigrantInnen: die sogenannten Einstiegsangebote

Die zweite Brücke in die Bildungsberatung schlagen die „Einstiegsangebote“ von Melete: LotsInnen können bei Melete als (bezahlte) MultiplikatorInnen tätig werden, indem sie Gruppenangebote für Menschen aus ihrem Umfeld gestalten, die keinen oder wenig Kontakt mit dem österreichischen Bildungssystem haben. Diese „Einstiegsangebote“ verknüpfen ein soziales Angebot mit Informationen rund um Bildungsthemen und Beratungsangebote, greifen konkrete Fragen und Unterstützungswünsche der „Communities“ auf und ermöglichen Kontakte mit Beratungsangeboten. Die MultiplikatorInnen werden in einem kleinen Lehrgang (20 UE) auf die Aufgabe vorbereitet und bei der Konzeption und Umsetzung der Angebote durch das Team von Frau & Arbeit und Plattform für Menschenrechte unterstützt und gecoacht. Das Honorar für die Umsetzung des Angebotes entspricht den Sätzen für DaF-LehrerInnen, ein Angebot umfasst max. 20 Stunden. Bei Bedarf gibt es Kinderbetreuung. Die MultiplikatorInnen werben die TeilnehmerInnen für die Einstiegsangebote in ihrem eigenen sozialen Umfeld.

Durchgeführt werden die Angebote „communitynah“ in Vereinsräumen, Stadtteilzentren, oder bei Melete-ProjektpartnerInnen. Die Zeiten richten sich flexibel nach der jeweiligen Zielgruppe: werktags oder am Wochenende, vormittags oder abends. Umgesetzt wurden bisher Angebote wie „Kochen auf Deutsch“, Frühstückstreffen für Väter, Mütter und Familien, eine Mutter-Kind-Gruppe, ein Konversationskurs für Frauen, eine Workshopreihe zur Produktion einer Musik-CD, ein Lese- und Schreibtraining mit Formularen etc. Ausschlaggebend für die geplanten Aktivitäten sind die Fähigkeiten und Interessen der MultiplikatorInnen selbst und ihr Wissen über Informationsbedarf und Bedürfnisse der Menschen, die angesprochen werden sollen. Die Angebote werden im Dialog mit den TeilnehmerInnen an deren spezifische Interessen angepasst.

Bildungs- und andere BeraterInnen (oft bereits aus dem LotsInnenlehrgang bekannt) bieten im Rahmen der Einstiegsangebote Beratungen zu spezifischen Berufsausbildungen oder zum Wiedereinstieg an, präsentieren ihre Einrichtung, gehen individuell oder in (Klein-)Gruppen auf spezielle Fragen ein und vereinbaren bei Bedarf Folgetermine. All dies oft in zwei Sprachen, unterstützt durch den/die MultiplikatorIn. Das erfordert große Flexibilität und fachliche Souveränität der BeraterInnen, zumal viele Einstiegsangebote außerhalb „regulärer“ Bürozeiten stattfinden, an ungewohnten Orten und in einem eher informellen Setting. Zugleich bietet dieses Setting die Chance, Menschen zu erreichen, die andernfalls keinen Zugang zu Bildungsberatung oder zu Bildungsangeboten in Salzburg finden würden. Auch die Bildungsangebote von Melete werden im Rahmen der Einstiegsangebote bekannt gemacht.

Fazit: Nicht alle Hürden auf dem Weg zu einer besseren Bildungsteilhabe von Bildungsbenachteiligten können so beseitigt werden, aber es gelingt auf diese Weise, Menschen und Communities über Bildungswege und Angebote zu informieren, die andernfalls nicht erreicht werden könnten. Ein Weg, der unbedingt fortgesetzt werden sollte!





Termine

Preisverleihung

Lifelong Learning Award 2013

4.12.2013 | Universität Wien, Wien

Nähere Informationen unter: http://www.lebenslanges-lernen.at/home/nationalagentur_lebenslanges_lernen/lifelong_learning_award_2013

Fachveranstaltung

Tagung „Wissen schafft Region“

5.12.2013 | LFZ Raumberg-Gumpenstein

Nähere Informationen unter: http://www.lernende-regionen.at/de/news_details.asp?id=255&pid=2

Vortrag

Sturla Bjerkaker (Oslo): „Changes in Scandinavian Adult Education“

12.12.2013 (19 Uhr) | Verband Österreichischer Volkshochschulen,

Pulverturmstraße 14, 1090 Wien

ExpertInnengespräch mit Sturla Bjerkaker

13.12.2013 (9 bis 12 Uhr) | Institut für Wissenschaft und Kunst, Berggasse 17, 1090 Wien

Anmeldung unter wolfgang.kellner@ring.bildungswerke.at

Nähere Informationen unter: http://www.univie.ac.at/iwk/jour_fixe_bildungstheorie_ws2013-14.pdf

Podiumsdiskussion

Ehrenamtliche Erwachsenenbildung im Wandel von Freiwilligenarbeit und Lerninteressen

15.1.2014 (19 Uhr) | Institut für Bildungswissenschaft/Uni Wien, Sensengasse 3a, 1090 Wien

TeilnehmerInnen: Andrea Heinrich (Liezen), Wolfgang Kellner (Wien), Ute Paulweber (Graz)

Nähere Informationen unter: http://www.univie.ac.at/iwk/jour_fixe_bildungstheorie_ws2013-14.pdf

Fachveranstaltung

Barcamp „Medienbildung JETZT!“

24./25.1.2014 | wienXtra-medienzentrum, Wien

Nähere Informationen unter: <http://www.medienzentrum.at/mz-fuer-erwachsene/bildung/bildungsveranstaltungen/details/termin/549416/beginn/20140124/ende/20140125/>

Workshop

Interkulturelle Kompetenz und Konfliktbearbeitung (WS 3 aus „Standards zu Gender und Diversity in der Bildungsberatung“)

28.1.2014 | Wirtschaftskammer Salzburg

Nähere Informationen: karin.ewers@abzaustria.at

Workshop

Toolbox Bildungsberatung und neue Lernzugänge im Web 2.0 (WS 2 aus „Standards zu Gender und Diversity in der Bildungsberatung“)

27.2.2014 | Tiroler Bildungsinstitut Medienzentrum, Innsbruck

Nähere Informationen: karin.ewers@abzaustria.at



Informationsveranstaltung

BeSt³ – Berufs- und Studieninformationsmesse Wien

6.-9.3.2014 | Wiener Stadthalle, Wien

Nähere Informationen unter: <http://bestinfo.at/>

Universitäre Weiterbildung

Masterstudienlehrgang Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung

März 2014 | BIFEB, Strobl/Wolfgangsee

Ziel dieses Lehrganges ist die Vermittlung von Kompetenzen in der Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung auf universitärem Niveau. Kerninhalte sind: Entwicklung der Beratungskompetenz der TeilnehmerInnen, Erwerb von Fach- und Theoriewissen, Förderung der wissenschaftlichen Fundierung durch Erforschung der Beratungspraxis.

Informationstage:

Graz: 13.01.2014, 15:30 – 18:00 Uhr | FH Joanneum, Alte Poststr. 147

Wien: 24.01.2014, 14:00 – 16:30 Uhr | bifeb Wien, 1070, Siebensterngasse 21/2

Nähere Informationen unter <http://www.bifeb.at/index.php?id=771>

Fachveranstaltung

Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung, Fachtagung 2014: Wirkung – Nutzen – Sinn

24./25.4.2014 | BIFEB, Strobl/Wolfgangsee

Nähere Informationen und Anmeldung unter: <http://www.bifeb.at/index.php?id=826>

Fachveranstaltung

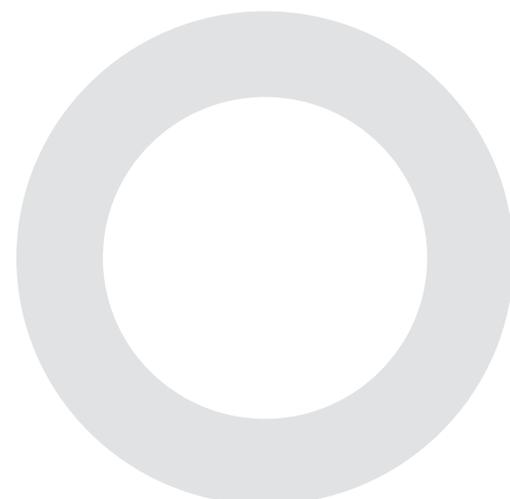
Berufsbildungsforschungskonferenz 2014

3./4.7.2014 | Museum Arbeitswelt, Steyr

Nähere Informationen und Anmeldung unter: <http://www.berufsbildungsforschung-konferenz.at/>

Hinweis:

Auf der Webseite von Lifelong Guidance Österreich sind Unterlagen aus dem ELGPN-Toolkit auf Deutsch verfügbar. Die Ressourcensammlung dient als Unterstützung bei der Überprüfung/Entwicklung von LLG-Ansätzen und zum europaweiten Austausch von Erfahrungen.



Projekt/Impressum



Bildungsberatung Österreich -
Querschnittsthemen:

Zu Beginn des Jahres 2011 startete das bm:ukk eine österreichweite Gesamtinitiative zur Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung. Die Initiative zielt darauf ab, bildungsfernen Personen unter Einsatz von Beratungsangeboten einen besseren Zugang zum lebensbegleitenden Lernen zu ermöglichen.

Die Umsetzung der Initiative wird von neun beratungsaktiven Netzwerkprojekten auf Landesebene und einem bundesweiten Querschnittsthemenprojekt getragen.

Die übergeordneten Ziele des Projekts „Bildungsberatung Österreich-Querschnittsthemen“ sind:

- Übergreifende und strategische Weiterentwicklung der Bildungsberatungsleistungen
- Transparenz und bundesweite Vergleichbarkeit der Bildungsberatungsangebote
- Qualitätsentwicklung und Professionalisierung auf Ebene der BeraterInnen, Institutionen und Politik

Projektkonsortium: Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (Projektträger), abz*austria, biv - Die Akademie für integrative Bildung, in between - Verein für Vernetzung, Forschung und Wissenstransfer, ÖSB Consulting GmbH, Ring Österreichischer Bildungswerke.



Impressum: Bildungsberatung im Fokus.

Fachmedium der Bildungsberatung Österreich
Gefördert aus Mitteln des bm:ukk und des
Europäischen Sozialfonds.

Projekt: Bildungsberatung Österreich - Quer-
schnittsthemen

Koordination der Publikation:
ÖSB Consulting GmbH - Rudolf Götz
Erscheint 2 x jährlich online auf
[www.erwachsenenbildung.at/Service/bil-
dungsberatung_fokus.php](http://www.erwachsenenbildung.at/Service/bil-
dungsberatung_fokus.php)

Medieninhaber & Produktion: ÖSB Consulting
GmbH, Meldemannstraße 12-14, A-1200 Wien
HerausgeberInnen: Rudolf Götz (ÖSB),
Erika Kanelutti-Chilas (in between), Wolfgang
Kellner (Ring Österr. Bildungswerke), Peter
Schlögl (öibf), Manuela Vollmann (abz*austria),
Ilona Weigl (biv-integrativ)

Fachredaktion: Manon Irmer (öibf), Erika
Kanelutti-Chilas (in between), Wolfgang
Kellner (Ring Österr. Bildungswerke), Karin
Ewers (abz*austria), Wolfgang Stif-
ter (biv-integrativ), Franziska Haydn (ÖSB),
Andreas Polsterer (ÖSB) **Supportredakti-
on, Lektorat:** Andreas Polsterer (ÖSB) **Satz
und Layout:** Susanne Trautenberg (ppsg),
Grafisches Konzept: Robert Radelmacher

Foto-Credits: René Sturm, Monika Kil, Wolf-
gang Pöllauer, Thomas Eglseer, Andreas Kilian
(AMS), AMS com_unit (Petra Spiola), abz*austria,
Benischauer, spacelab, ÖH Salzburg, Lisa Lux
(VÖGB), Frau & Arbeit gGmbH.

Blattlinie: Das redaktionell betriebene Fach-
medium der Bildungsberatung Österreich
„Bildungsberatung im Fokus“

- setzt sich aus folgenden Rubriken zusammen:
- Fachbeiträge von AutorInnen aus
Wissenschaft und Praxis (AT/EU) mit einem
spezifischen Themenschwerpunkt pro Aus-
gabe
 - Berichte zu Aktivitäten des Projektnetzwerks
Bildungsberatung Österreich - Querschnitts-
themen
 - Berichte zu Aktivitäten aus den Bundesländern
 - Ankündigungen zu aktuellen Ereignissen in
der Bildungs- und Berufsberatungslandschaft

Das Medium richtet sich an eine Fachöffent-
lichkeit im Feld und Umfeld der Bildungs- und
Berufsberatung. Ziel von „Bildungsbera-
tung im Fokus“ ist die Förderung der Aus-
einandersetzung mit zentralen Themen der
Bildungs- und Berufsberatung und die Anregung
wechselseitigen Lernens in diesem Bereich.

Namentlich ausgewiesene Inhalte entspre-
chen nicht zwingend der Meinung der Heraus-
geberInnen, der Redaktion oder der beteiligten
Institutionen. Die HerausgeberInnen über-
nehmen keine Verantwortung für die Inhal-
te verlinkter Seiten und distanzieren sich von
rassistischen, sexistischen oder anderweitig
diskriminierenden Äußerungen sowie
rechtswidrigen Inhalten.

Urheberrecht: Das Urheber- und Veröffent-
lichungsrecht aller Beiträge der Publikation
„Bildungsberatung im Fokus“ verbleibt bei den
HerausgeberInnen bzw. den jeweiligen
AutorInnen. Falls die Inhalte ganz oder
teilweise in anderen Publikationen verwendet
werden, sind der Name des Autors/der Autorin
sowie ein Quellenverweis anzugeben. Jegliche
kommerzielle Nutzung oder Vervielfältigung
- auch auszugsweise - bedarf der vorherigen
ausdrücklichen, schriftlichen Genehmigung.

Wenn Beiträge auf einer Webseite veröffent-
licht oder in gedruckter Version zur Verfügung
gestellt werden, wird außerdem ersucht, den
Link zur Webseite elektronisch an bib@oesb.at
bzw. ein Belegexemplar auf dem Postweg an
die angegebene Kontaktadresse zu übermitteln.

Kontakt: ÖSB Consulting GmbH, Meldemann-
straße 12-14, A-1200 Wien, bib@oesb.at