

Bericht über lebenslange Berufsorientierung für den künftigen Bedarf des Arbeitsmarktes in Slowenien und Österreich

Projekt Mobita SI-AT

Dieser Bericht wurde im Rahmen des grenzüberschreitenden Projekts Mobita SI-AT im Zeitraum von November 2023 bis Oktober 2024 erstellt. Das Projekt Mobita SI-AT wird durch das Interreg SI-AT-Programm kofinanziert. Die im Bericht dargestellten Inhalte und Informationen wurden von den Projektpartnern auf der Grundlage ihres Fachwissens gesammelt und aufbereitet, verstehen sich jedoch ohne Gewähr und Anspruch auf Vollständigkeit. Dieser Bericht ist auf Slowenisch und Deutsch verfügbar. Im Bericht verwendete Personenbezeichnungen beziehen sich gleichermaßen auf alle Geschlechtsidentitäten, sofern keine Geschlechtsbezeichnung angegeben ist.

Der Bericht dient den Projektpartnern des Mobita SI-AT-Projekts bei der Steuerung und Entwicklung weiterer Projektaktivitäten und soll gleichzeitig auch das grenzüberschreitende Verständnis zwischen den Nachbarländern Slowenien und Österreich im Bereich der Berufsorientierung und Arbeitsmarktbedürfnissen vertiefen.

Die relevanten Informationen wurden von den Partnern mithilfe von Befragungen aufbereitet, in die sie am Thema interessierte Organisationen und Einzelpersonen einbezogen. Die Veröffentlichung dieses Berichts soll den grenzüberschreitenden Austausch fördern und neue Kooperationen ermöglichen.

Weitere Informationen zum Mobita SI-AT-Projekt finden Sie auf der Website https://www.bfi-burgenland.at/projekte/mobita_si-at.html. Für Feedback zu diesem Bericht und Kontakt zu Projektpartnern wenden Sie sich bitte an mobita-siat@bfi-burgenland.at.

2

Oktober 2024

Inhalt

1. Einführung	5
1.1. Lebenslange Berufsorientierung	5
1.2. Lebensbegleitende Berufsorientierung für Kinder und Jugendliche	5
1.3. Mobita SI-AT	6
1.4. Zielsetzung und Umfang des Berichts	6
2. Methodik	8
2.1. Datenquellen.....	8
2.2. Forschungsbeispiel	9
2.2.1. Junge Menschen zwischen 13 und 19 Jahren.....	9
2.2.2. Fachleute auf dem Gebiet der Berufsorientierung junger Menschen.....	9
2.2.3. Unternehmen	9
3. Berufsorientierung (Ländersituation & Analysen).....	10
3.1. Auf Länderebene verwendete Terminologie zur Berufsorientierung	10
Situation in Österreich.....	10
Situation in Slowenien.....	13
Vergleich der Situationen in Österreich und Slowenien.....	14
3.2. Gesetzgebung zur Berufsorientierung	14
Situation in Österreich.....	14
Situation in Slowenien.....	16
Vergleich der Situationen in Österreich und Slowenien.....	17
3.3. Schulsystem und Berufsorientierung	18
Situation in Österreich.....	18
Situation in Slowenien.....	23
Vergleich der Situationen in Österreich und Slowenien.....	27
3.4. Stand der Berufsorientierung für Jugendliche (13-19 Jahre) in Slowenien/Österreich	28
3.4.1. Wahrnehmung der Berufsorientierung bei SchülerInnen im Alter von 13-19 Jahren.....	28
Situation in Österreich (Burgenland).....	28
Situation in Österreich (Steiermark).....	35
Situation in Slowenien.....	54
3.4.2. Wahrnehmung der Berufsorientierung durch LehrerInnen, SchulberaterInnen und BerufsberaterInnen	67
Situation in Österreich (Burgenland).....	67
Situation in Österreich (Steiermark).....	69

Situation in Slowenien.....	74
3.5. Wichtigste Ergebnisse und Schlussfolgerungen.....	84
Situation in Österreich.....	84
Situation in Slowenien.....	85
Vergleich der Situationen in Österreich und Slowenien: Die wichtigsten Ergebnisse der SchülerInnen.....	87
Vergleich der Situationen in Österreich und Slowenien: Die wichtigsten Erkenntnisse der ExpertInnen.....	92
4. Arbeitsmarkt und Kompetenzbedarf.....	94
4.1. Die wirtschaftliche Situation.....	94
Situation in Österreich.....	94
Situation in Slowenien.....	96
4.2. Situation und Bedürfnisse des Arbeitsmarktes.....	96
Situation in Österreich.....	96
Situation in Slowenien.....	99
Vergleich der Situationen in Österreich und Slowenien.....	101
4.3. Künftige Kompetenzen für Digitalisierung und grünen Wandel.....	102
Situation in Österreich.....	102
Situation in Slowenien.....	106
Vergleich der Situationen in Österreich und Slowenien.....	107
4.4. Von den Unternehmen wahrgenommener Kompetenzbedarf.....	107
Situation in Österreich (Burgenland).....	107
Situation in Österreich (Steiermark).....	109
Situation in Slowenien.....	121
4.5. Wichtigste Ergebnisse und Schlussfolgerungen.....	132
Situation in Österreich.....	132
Situation in Slowenien.....	135
Vergleich der Situationen in Österreich und Slowenien.....	136
5. Allgemeine nationale Feststellungen und Schlussfolgerungen.....	139
Situation in Österreich.....	139
Situation in Slowenien.....	142
Vergleich der Situationen in Österreich und Slowenien.....	143
6. Literatur.....	146

1. Einführung

1.1. Lebenslange Berufsorientierung

Unsere sich rasch verändernde moderne Gesellschaft verlangt vom Einzelnen auf dem Arbeitsmarkt ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit. Der Arbeitsmarkt ist ganz anders und viel unvorhersehbarer als noch vor Jahren, als man sich für einen Beruf entschied und diesen sein ganzes Arbeitsleben lang ausübte. Es werden ständig neue Berufe geschaffen, während einige traditionelle Berufe aussterben. Immer mehr Menschen haben einen höheren Bildungsabschluss, und der Wettbewerb um Arbeitsplätze nimmt zu. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, unser Wissen und unsere Fähigkeiten ein Leben lang weiterzuentwickeln. Der technologische Wandel und die Globalisierung haben die moderne Gesellschaft einem ständigen Wandel unterworfen. Karrieremanagement-Fähigkeiten helfen uns, den Übergang zwischen den Bildungsstufen, von der Ausbildung zur Beschäftigung, von der Arbeitslosigkeit zur Beschäftigung und bei beruflichen Übergängen im Allgemeinen erfolgreich zu gestalten. Um seinen Lebensweg erfolgreich zu gestalten, braucht der Einzelne Karrieremanagement-Fähigkeiten, die ihn in die Lage versetzen, sich selbst besser kennenzulernen, die Möglichkeiten in seinem Umfeld zu erkennen, gute Entscheidungen zu treffen und den Übergang zwischen Bildung, Ausbildung und Beschäftigung zu bewältigen (Arbeitsamt der Republik Slowenien, Euroguidance Slovenia, 2023).

Lebensbegleitende Beratung umfasst Aktivitäten, die es ermöglichen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen für die Entscheidungsfindung in den Bereichen Beschäftigung, allgemeine und berufliche Bildung und Berufswahl zu ermitteln, und die es ermöglichen, Lebenswege so zu gestalten, dass der Einzelne diese Fähigkeiten erlernt und/oder nutzt. *In der Entschließung des Rates zur besseren Integration lebensbegleitender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen* wird lebensbegleitende Beratung als eine Reihe von Aktivitäten definiert, die Bürgerinnen und Bürger jeden Alters und zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens in die Lage versetzen, ihre Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen zu erkennen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen und ihren individuellen Lebensweg in Lern-, Arbeits- und anderen Kontexten, in denen diese Fähigkeiten und Fertigkeiten erlernt und/oder genutzt werden, zu steuern. Lebensbegleitende Beratungsaktivitäten kommen SchülerInnen, StudentInnen, Arbeitslosen, Arbeitssuchenden und ArbeitnehmerInnen zugute, die sich selbst kennen lernen, Interessen entwickeln, sich über Bildungswege, Berufe und den Arbeitsmarkt informieren und selbstständig berufliche Entscheidungen treffen. (Arbeitsamt der Republik Slowenien, Euroguidance Slowenien, 2023).

5

1.2. Lebensbegleitende Berufsorientierung für Kinder und Jugendliche

Die ständigen Veränderungen in der Gesellschaft, im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt erfordern, dass Kinder und Jugendliche, die vor der Berufswahl stehen, sich selbst, ihre Interessen und ihre Fähigkeiten kennen. Außerdem müssen sie in der Lage sein, sich an die Bedürfnisse und Anforderungen ihres Umfelds anzupassen. Dies alles ist Teil der lebenslangen Berufsorientierung (*im Folgenden wird der Begriff Berufsorientierung verwendet*) (Arbeitsamt der Republik Slowenien).

Berufsorientierung ist eine Aktivität, die jungen Menschen hilft, eine unabhängige Entscheidung über die weitere Ausbildung und die Berufswahl im Allgemeinen zu treffen. Berufliche Entscheidungsfindung ist der Prozess, bei dem eine Entscheidung über die Wahl des künftigen Berufsweges getroffen wird - sei es, dass man die Schulausbildung fortsetzt oder wechselt, oder dass man von der Ausbildung in eine Beschäftigung oder den Arbeitsmarkt wechselt. Um die für sie beste Entscheidung zu treffen, sollten

junge Menschen sich selbst genauer erforschen: Sie sollten sich über ihre Fähigkeiten, Talente, Interessen und andere Eigenschaften informieren. Sie sollten sich auch über die Bildungsprogramme, die zu Berufen führen, deren Merkmale und Anforderungen sowie über die Trends auf dem Arbeitsmarkt informieren und diese kennen lernen. (Arbeitsamt der Republik Slowenien).

1.3. Mobita SI-AT

Das Berufsförderungsinstitut (BFI) Burgenland/Leitpartner des Projekts, die Stiftung zur Verbesserung der Beschäftigungschancen PRIZMA, die Wirtschaftskammer Steiermark und die Kammer für Handwerk und Unternehmertum Sloweniens (OZS) beteiligen sich an der Projektpartnerschaft MOBITA SI-AT. Dabei handelt es sich um ein mobiles Berufsorientierungsmodell, das SchülerInnen im Alter von 9-15 Jahren halbtägige, interaktive Testverfahren mit mehreren Stationen und standardisierte Einschätzungen über ihre Talente, Fähigkeiten und Interessen für zukünftige Berufe bietet. Neben Wissensstationen und praktischen Talente-Teststationen stellen die beteiligten Unternehmen Berufsfelder wie erneuerbare Energien, Digitalisierung und Talente vor, die in einigen Bereichen besonders nützlich sind.

Die derzeitigen Modelle der Berufsorientierung in Slowenien und Österreich hängen weitgehend vom Engagement einzelner Personen oder Schulen ab und haben oft den Nachteil, dass sie Talente aus subjektiver Sicht bewerten und sie in Beratungsprozesse einbeziehen. Die Beurteilungen und Rückmeldungen sind oft nicht sehr aussagekräftig, und noch häufiger stellen sie keine direkte Verbindung zu zukunftsorientierten Berufsfeldern her. Hinzu kommt, dass praktische Screening-Möglichkeiten in der Regel nur in städtischen Zentren zur Verfügung stehen und sich gleichzeitig diese Checks meist nur auf eine eng definierte Zielgruppe konzentrieren, so dass die SchülerInnen und SchülerInnen aufgrund ihres Wohnorts und ihrer eingeschränkten Mobilität in diesem Bereich keine Chancengleichheit haben. Die Berufsorientierung in der Programmregion besteht derzeit vor allem aus einzelnen regionalen Projekten; ein grenzüberschreitender Austausch oder eine Kooperation zwischen den entsprechenden Einrichtungen findet kaum statt. Diese Situation soll durch gemeinsam entwickelte, innovative und mobile Berufsorientierungsmaßnahmen verbessert werden, die auch Jugendliche in ländlichen Regionen des Programmgebiets erreichen, ihnen objektive Aussagen über ihre Begabungen ermöglichen, sinnvolle Hilfestellungen geben, sie dabei unterstützen, traditionelle Denkmuster zu verlassen und sich auf zukunftsorientierte Berufsfelder zu konzentrieren. Zunächst ist es notwendig, Erhebungen zur Feststellung der Ist-Situation zu erstellen.

6

1.4. Zielsetzung und Umfang des Berichts

Ziel der Untersuchung ist es, herauszufinden, wie die Berufsorientierung in Slowenien und Österreich geregelt ist. Außerdem wollen wir die Kompetenzen ermitteln, die in Zukunft für bestimmte Berufs- und Stellenprofile relevant sein werden, wobei der Schwerpunkt auf dem grünen Wandel und der Digitalisierung liegt.

Das Ziel der Analyse ist es, zu ermitteln:

- die tatsächliche Situation im Bereich der Bereitstellung von Aktivitäten/Berufsorientierungsdiensten für Jugendliche im Schulalter (9-15 Jahre) im grenzüberschreitenden Gebiet,
- den künftigen Bedarf des Arbeitsmarktes und die erwarteten Kompetenzen zu ermitteln,
- zu ermitteln, welche Kompetenzen im Zusammenhang mit dem grünen Übergang und der Digitalisierung weiter benötigt werden.

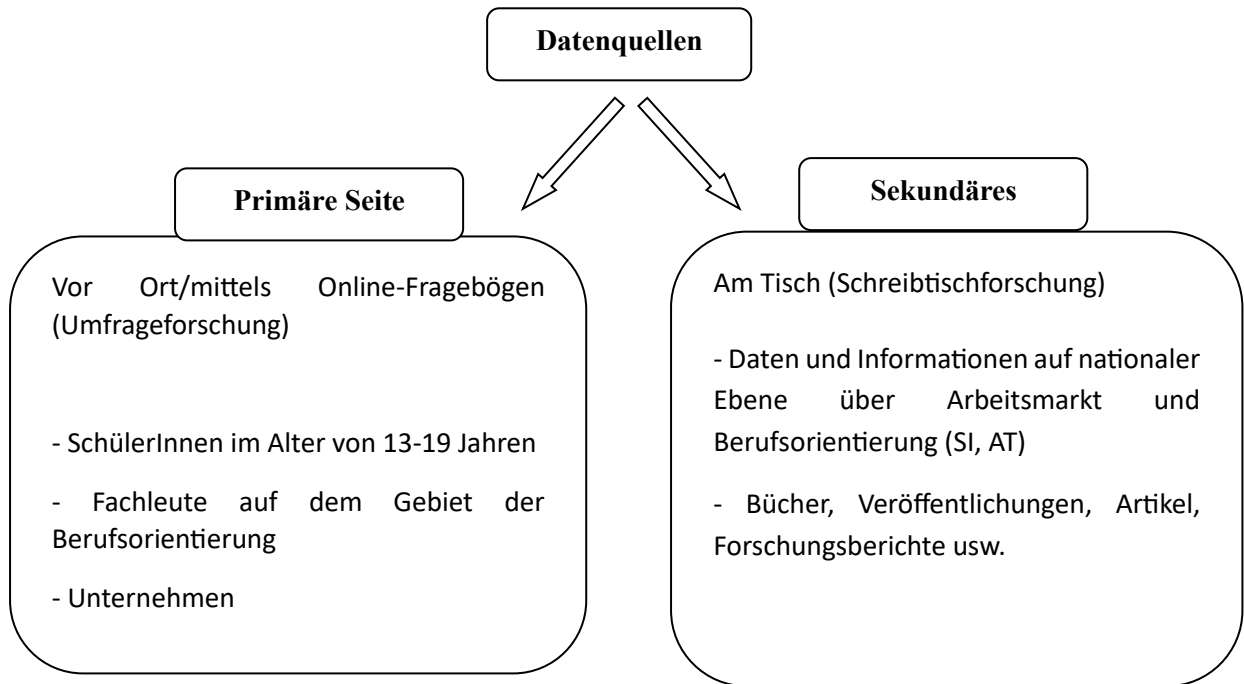
Der Bericht der Analyse wird das Grundlagendokument für die Entwicklung weiterer Projektaktivitäten, insbesondere der Mobita-Stationen und der Darstellung von Berufen im Rahmen des Erfahrungskonzepts, sowie inhaltliche Leitlinien für Verbreitungsveranstaltungen mit ExpertInnen und Stakeholdern darstellen. Die Ergebnisse der Befragung werden Aufschluss über den Bedarf an vorhandenen Berufsorientierungsangeboten und den Bedarf an Fachkräften aufgrund der grünen Transformation, der Digitalisierung und des Arbeitsmarktes geben.

2. Methodik

2.1. Datenquellen

Für den Forschungsprozess wurden sowohl primäre als auch sekundäre Datenquellen verwendet.

Schematische Darstellung der Datenquellen und Informationen



2.2. Forschungsbeispiel

Die Untersuchung wurde in Slowenien (landesweit) und Österreich, genauer gesagt in den Regionen Steiermark und Burgenland, durchgeführt. Drei Interessengruppen repräsentierten die Zielpopulation: Fachleute im Bereich der Berufsorientierung (d. h. LehrerInnen, SchulberaterInnen und BerufsberaterInnen), junge Menschen im Alter von 13-19 Jahren und Unternehmen. Unser Ziel war es, mindestens 50 Fachleute aus dem Bereich der Berufsorientierung, mindestens 200 SchülerInnen zwischen 13 und 19 Jahren und mindestens 100 Unternehmen in die Fragebögen einzubeziehen.

In Österreich wurden 2546 SchülerInnen aus der Steiermark, 52 SchülerInnen aus dem Burgenland, 39 ExpertInnen aus der Steiermark, 37 ExpertInnen aus dem Burgenland sowie 436 steirische Unternehmen und 20 Unternehmen aus dem Südburgenland befragt. In Österreich wurden also insgesamt 2598 SchülerInnen, 76 ExpertInnen und 456 Unternehmen befragt. In Slowenien wurden insgesamt 122 SchülerInnen, 114 ExpertInnen und 124 Unternehmen befragt.

2.2.1. Junge Menschen zwischen 13 und 19 Jahren

Durch die Einbeziehung von Jugendlichen im Alter von 13 bis 19 Jahren wollten wir herausfinden, wie die Jugendlichen Informationen über Berufsorientierung erhalten, welche Informationen und Instrumente ihnen bei der Berufsorientierung helfen und was ihnen bei der Berufsorientierung fehlt.

2.2.2. Fachleute auf dem Gebiet der Berufsorientierung junger Menschen

Durch die Einbeziehung von Fachkräften im Bereich der Berufsorientierung in die Untersuchung wollten wir Erkenntnisse darüber gewinnen, wie sie die Ordnung im Bereich der Berufsorientierung sehen, was sie vermissen, ob sie über ausreichende Ressourcen verfügen, um die lebenslange Berufsorientierung von Kindern und Jugendlichen zu unterstützen, wann sie den besten Zeitpunkt für die Durchführung von Aktivitäten im Zusammenhang mit der Berufsorientierung sehen usw.

2.2.3. Unternehmen

Durch die Einbeziehung von Unternehmen wollten wir Informationen über den Fachkräftemangel aufgrund der grünen Transformation und der Digitalisierung gewinnen. Außerdem wollten wir eine andere Perspektive der Unternehmen einnehmen, nämlich ihre Wahrnehmung der Fähigkeiten ihrer Auszubildenden und die Lücke, die sie in Bezug auf ihre schulischen bzw. beruflichen Orientierungspraktika hinterlassen haben.

9

3. Berufsorientierung (Ländersituation & Analysen)

3.1. Auf Länderebene verwendete Terminologie zur Berufsorientierung

Situation in Österreich

Bildungs- und Berufsorientierung ist ein lebenslanger Prozess, der darauf abzielt, die individuellen Interessen, Wünsche, Kenntnisse und Fähigkeiten eines Menschen mit den Möglichkeiten, Bedürfnissen und Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt in Einklang zu bringen (vgl. Bildungsnetzwerk Steiermark, 2014). Dieser Prozess beginnt bereits in der frühen Kindheit, wenn Kinder erste Vorstellungen von Berufen entwickeln und ihre Interessen spielerisch entdecken. Während der Schulzeit werden gezielt Fähigkeiten und Kompetenzen entwickelt, um sie auf die spätere Berufswahl vorzubereiten. Dabei spielen nicht nur fachliche Kenntnisse eine Rolle, sondern auch überfachliche Fähigkeiten wie Kommunikation, Teamarbeit und Problemlösungskompetenz. Zudem endet die Berufsorientierung nicht mit dem Schulabschluss, sondern begleitet die Menschen ihr ganzes Leben lang.

Berufsorientierung in österreichischen Schulen. Die Berufsorientierung ist im österreichischen Schulsystem seit Jahrzehnten fest verankert. Im Jahr 2009 initiierte das österreichische Bundesministerium für Bildung die Erweiterung des Begriffs "Berufsorientierung" (BO) auf "Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf" (IBOBB). Dieser neue Begriff soll das Bewusstsein für die Aspekte Information, Beratung und Orientierung als Schlüsselemente für erfolgreiche Bildungs- und Berufsentscheidungen stärken. IBOBB umfasst alle Maßnahmen zur Bildungs- und Berufsorientierung in der Schule. Entscheidungen über Bildungs- und Ausbildungswege sollen unabhängig von Geschlecht, familiärem, sozialem und regionalem Hintergrund und entsprechend den individuellen Interessen und Fähigkeiten getroffen werden (vgl. IBOBB, 2014).

Dimensionen des IBOBB. Die Schulen spielen eine zentrale Rolle bei der Begleitung der SchülerInnen auf ihrem Weg, indem sie ein breites Spektrum an Unterstützung anbieten. Dies beginnt mit der Förderung von Bildungs- und Berufsberatungskompetenzen, die es jungen Menschen ermöglichen, informierte und angemessene Entscheidungen über ihren Bildungsweg zu treffen. Diese Fähigkeiten werden durch verschiedene schulische Aktivitäten entwickelt, die darauf abzielen, den SchülerInnen die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln. Ein weiterer Aspekt der Unterstützung ist die Beratung bei der Erkundung von Bildungswegen und Bildungs- und Karrieremöglichkeiten. Die Schulen stellen Informationen zur Verfügung und verweisen die SchülerInnen an externe Partner wie Sozialpartner und das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). Dadurch erhalten die SchülerInnen Zugang zu umfassenden und aktuellen Informationen, die ihnen helfen, fundierte Entscheidungen zu treffen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf dem Bildungs- und Berufsorientierungsunterricht, der in den Schulstufen 7 und 8 sowie 11 und 12 intensiviert wird. Verschiedene Programme bieten den Schülerinnen und Schülern konkrete Hilfestellung und Orientierung, um ihre Zukunft aktiv zu gestalten. Darüber hinaus vermitteln die Schulen praktische Erfahrungen durch Projekte und reale Begegnungen mit der Arbeitswelt. Diese praktischen Erfahrungen sind wichtig, um den SchülerInnen einen Einblick in verschiedene Berufe zu geben und ihnen zu helfen, ihre eigenen Interessen und Fähigkeiten besser zu verstehen. Ein weiterer wichtiger Bestandteil ist die individuelle Beratung durch Studien- und AusbildungsberaterInnen. Sie stehen den Schülerinnen und Schülern für persönliche Fragen zur Verfügung und unterstützen sie dabei, einen maßgeschneiderten Bildungs- und Berufsweg zu finden. Auch die Eltern werden durch Informationsveranstaltungen und Elternabende in den Prozess

einbezogen, um sie über mögliche Bildungs- und Berufswege ihrer Kinder zu informieren und ihnen das nötige Rüstzeug zur Unterstützung ihrer Kinder mitzugeben. Bei zusätzlichem Unterstützungsbedarf vermitteln die Schulen an weitere BeratungsexpertInnen, wie SchulpsychologInnen oder Jugendcoaches, die den SchülerInnen und ihren Familien zur Seite stehen (vgl. Pädagogikpaket, 2023).

Ziel: Erwerb von Bildungs- und Berufsorientierungskompetenzen. Der Erwerb von Bildungs- und Berufsorientierungskompetenzen vollzieht sich nach modernen Theorien der Bildungs- und Berufsorientierung in fünf Dimensionen. Erstens lernen die Schülerinnen und Schüler, sich selbst als Person besser kennen zu lernen. Diese Selbsterkenntnis ist die Grundlage für alle weiteren Schritte. Dann stellen sie Bezüge zur (Arbeits-)Welt her, um die verschiedenen Möglichkeiten und Anforderungen besser zu verstehen. Die Erkundung von Optionen und Horizonten ist der nächste Schritt, in dem die Schülerinnen und Schüler verschiedene Bildungs- und Berufswege kennen lernen und ihre eigenen Präferenzen ermitteln. Darauf aufbauend entwickeln sie übergreifende Lebensziele, die ihnen als langfristige Orientierung dienen. Schließlich lernen die Schülerinnen und Schüler, wie sie Übergänge erfolgreich gestalten können, sei es beim Wechsel von einer Schulstufe zur nächsten oder beim Übergang in Ausbildung und Beruf. Dieser Kompetenzerwerb ist ein kontinuierlicher Prozess, der sich über die gesamte Schullaufbahn erstreckt und insbesondere vor Schulübergängen oder Abschlüssen eine entscheidende Rolle spielt. Durch die gezielte Förderung dieser Kompetenzen unterstützt die Schule die Schülerinnen und Schüler dabei, fundierte und wohlüberlegte Entscheidungen für ihren weiteren Bildungs- und Berufsweg zu treffen.

Empfehlungen zur Berufsorientierung. Das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung entwickelt seit einiger Zeit zielgruppen- und maßnahmen-spezifische Empfehlungen zur Förderung von Berufsorientierungsmaßnahmen (vgl. Löffler/Wieser 2012):

11

Unterstützung und Einbindung der Lehrkräfte: Es ist wichtig, die Bildungs- und Berufsorientierung in den Schulen, vor allem in den unteren Klassen der AHS, zu stärken und engagierte LehrerInnen in ihren Bemühungen zu unterstützen. Dazu gehören die Bereitstellung von maßgeschneiderten Unterrichtsmaterialien und der Ausbau von Weiterbildungsangeboten für LehrerInnen.

Förderung der Annäherung an nicht-traditionelle Berufsfelder: Mädchen und Jungen sollten schrittweise an nicht-traditionelle Berufsfelder herangeführt werden. Dies erfordert einen frühzeitigen Einstieg in die Berufsorientierung bereits vor der 7. Klasse und eine kontinuierliche Begleitung. Das geschlechtsspezifische Programm sollte Maßnahmen beinhalten, die den Schülerinnen und Schülern bereits vor der 7.

Frühzeitiger Beginn des Bildungs- und Berufsberatungsprozesses: Der Bildungs- und Berufsberatungsprozess sollte bereits vor der 7. Klasse unterstützt werden, idealerweise in der Grundschule und in der Vorschule, um alle Zielgruppen frühzeitig einzubeziehen.

Erhöhung der Mobilität durch einen "Mobilitätstopf": Um Schulen und LehrerInnen die Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen zu erleichtern, müssen organisatorische und finanzielle Hürden abgebaut werden. Ein spezieller "Mobilitätstopf" könnte helfen, diese Hürden zu überwinden.

Ausweitung der Arbeit mit Eltern: Da die Eltern eine zentrale Rolle bei der Bildungs- und Berufswahl ihrer Kinder spielen, ist es wichtig, sie umfassend zu informieren und zu unterstützen. Die Schulen

sollten sich daher stärker auf die Einbeziehung der Eltern konzentrieren und ihnen Zugang zu relevanten Informationen und Angeboten verschaffen.

Nutzung von Synergieeffekten, Kontinuität und Nachhaltigkeit: Die Erfahrungen aus Pilotprojekten und langjährig erfolgreichen Programmen sollten genutzt werden, um bestehende Maßnahmen weiterzuentwickeln und neue Initiativen zu schaffen. Erfolgreiche Pilotprojekte sollten in eine dauerhafte Finanzierung überführt werden.

Reale Begegnungen und der Einsatz von Gleichaltrigen und Vorbildern: Reale Begegnungen und praktische Erfahrungen sind für junge Menschen bei der Ausbildungs- und Berufswahl von großer Bedeutung. Der direkte Kontakt mit typischen beruflichen Tätigkeiten und Fähigkeiten hilft den Jugendlichen, ihre Neigungen und Interessen besser zu erkennen und fundierte Entscheidungen zu treffen.

Neue und überarbeitete Lehrpläne scheinen nun zunehmend diesen Anforderungen gerecht zu werden und auf die sich rasch verändernde Lebenswelt zu reagieren.

Neue Lehrpläne: ein Auftrag zur Vorbereitung auf das Berufsleben. Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung sind in allen Schularten von großer Bedeutung und spiegeln sich auch in den Lehrplänen wider. Die neuen Lehrpläne wurden im Jänner 2023 veröffentlicht (vgl. BMBWF, 2023). So wichtig Lehrpläne für den Unterricht und erfolgreiche Lehr- und Lernprozesse sind, so entscheidend ist es auch, dass sie den Anforderungen einer sich rasch verändernden Welt entsprechen. Sie müssen daher auf den Erwerb jener Kompetenzen ausgerichtet sein, die in Zukunft wichtig sein werden. Aus diesem Grund hat sich das Bildungsministerium (BMBWF) zum Ziel gesetzt, die Lehrpläne für Österreichs Schulen zukunftssicher zu gestalten. Seit dem Frühjahr 2019 werden unter breiter Beteiligung neue Lehrpläne für die Primar- und Sekundarstufe I entwickelt. Diese bilden künftig die Grundlage für einen modernen Unterricht, der die Schülerinnen und Schüler bestmöglich auf das Leben in einer immer komplexeren Welt vorbereitet. Die neuen Lehrpläne legen gleichermaßen Wert auf die Entwicklung von fachspezifischen und überfachlichen Kompetenzen. Digitale Kompetenz, Umwelterziehung und Nachhaltigkeit erhalten einen höheren Stellenwert, ebenso wie eine ganzheitliche Betrachtung der SchülerInnen und ihrer persönlichen und sozialen Kompetenzen. Interdisziplinäres, kritisches Denken, Kommunikation, Kooperation und Kreativität (Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts) werden durch die Lehrplanreform gefördert. Es geht nicht mehr darum, was gelehrt wird, sondern darum, was die SchülerInnen nachhaltig lernen. Mit diesen neuen Lehrplänen soll der Unterricht so gestaltet werden, dass folgende Kompetenzen gestärkt werden:

- die kompetente Nutzung von Medien, Technologien, Informationen und Daten,
- digitale/virtuelle und persönliche Kommunikation, Interaktion in heterogenen Lerngruppen und Umgang mit Vielfalt,
- Kreativität und die Fähigkeit zur Innovation,
- Fähigkeit zur kooperativen Problemlösung, analytisches und kritisches Denken,
- Flexibilität, Belastbarkeit, Motivation und selbstständiges Arbeiten.

Die neuen Lehrpläne:

- Fokus auf fachliche und überfachliche Kompetenzen für ein selbstbestimmtes und erfolgreiches Leben,
- eine bessere Harmonisierung von Inhalt und Struktur bieten, den Unterricht von übergreifenden Themen und den Übergang zwischen Primar- und Sekundarstufe I erleichtern,
- die Zusammenarbeit zwischen LehrerInnen über Fächergrenzen hinweg zu fördern,
- eine Orientierungshilfe für die bis zum Ende der jeweiligen Schulstufe zu erwerbenden Kompetenzen bieten,
- mehr Raum für eine zeitgemäße und zukunftsorientierte Unterrichtsgestaltung schaffen.

Außerschulische Berufsorientierungsprogramme. Die österreichische Bildungslandschaft bietet zahlreiche Unterstützungsprogramme zur Begleitung des Berufsorientierungsprozesses (vgl. PH Steiermark, 2023). Die Sozialpartnerschaft, das Arbeitsmarktservice sowie Wirtschaftsverbände und andere Initiativen stellen laufend eine Vielzahl von zusätzlichen Berufsorientierungsangeboten für Jugendliche bereit. Zahlreiche außerschulische Beratungsstellen bieten LehrerInnen und SchülerInnen wertvolle Anlaufstellen, um sich zu verschiedenen Themen und Lebenssituationen außerhalb der Schule zu informieren und beraten zu lassen. Diese Beratungsstellen spielen eine wichtige Rolle bei der Berufsorientierung, da sie ergänzende und vielfältige Unterstützung anbieten. Viele dieser Einrichtungen organisieren auch Veranstaltungen und Workshops, die in, mit und für Schulen angeboten werden. Im Folgenden finden Sie eine beispielhafte Übersicht von Online-Kontakten zur außerschulischen Berufsorientierung:

13

- [Berufsinformationszentren \(BIZ\) der Wirtschaftskammern Österreichs](#)
- [BerufsInfoZentren \(BIZ\) des Arbeitsmarktservice Österreich](#)
- [BIC - der Berufsinformationscomputer der Wirtschaftskammer Österreichs](#)
- [Deine Lehre - BIC - Infos zur Lehre](#)
- [ibobb Café - Stadt Graz](#)
- [Jugendwegweiser - Plattform für Bildung und Beruf in der Steiermark](#)
- [Lehre statt Leere - Weil ein guter Coach nicht nur im Sport wichtig ist!](#)
- [Mein Beruf - Meine Zukunft - Jugendseite des Arbeitsmarktservice](#)
- [Meine Skills - meine Zukunft! Jugendportal Österreich](#)
- [Netzwerk Berufliche Assistenz des Sozialministeriumservice](#)
- [Potenzialanalyse: Job finden, der passt - Wirtschaftsförderungsinstitute](#)

Situation in Slowenien

Berufsorientierung bezieht sich auf die systematische Entwicklung von Selbsterkenntniskompetenzen, die Suche nach Informationen, die den Menschen helfen, fundierte Entscheidungen zu treffen, einen

Berufsweg zu wählen und ihre Karriere zu planen und zu verwalten (Sentočnik, 2012; in Rupar et al., 2021).

Im Bereich der Berufsorientierung werden in Slowenien unterschiedliche Begriffe verwendet. Das Gesetz über die Organisation und Finanzierung von Bildung (2017; in Gregorčič Mrvar et al., 2021) verwendet den Begriff Berufsberatung (*slo. poklicno svetovanje*); das Weißbuch zur Bildung in der Republik Slowenien (2011; in Gregorčič Mrvar u.a.) verwendet den Begriff Berufsorientierung (*slo. karierna orientacija*); in den Richtlinien für die Schulberatung den Begriff Berufsorientierung (*slo. poklicna orientacija*) (Programmrichtlinien, 2008; in Gregorčič Mrvar u.a., 2021). Die verschiedenen Definitionen führen zu unterschiedlichen Auffassungen über die Inhalte, Ziele und Bereiche sowie über die Art und Weise, wie Berufsorientierung in der Praxis umgesetzt wird. Berufsorientierung umfasst sowohl die Förderung als auch die Akzeptanz der persönlichen und sozialen Entwicklung der Lernenden (Gregorčič Mrvar et al., 2021). In den operativen Dokumenten im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung lässt sich eine Diskrepanz in der Definition der lebenslangen Berufsorientierung im slowenischen Bildungsraum feststellen, eine Diskrepanz, die sich sowohl auf der Ebene der Verwendung der Terminologie als auch auf der Ebene der Inhalte und Ziele widerspiegelt. So führen SchulberaterInnen (*slo. šolski svetovalni delavci*) als eines der Hindernisse für die erfolgreiche Umsetzung der Berufsorientierung das Fehlen und die Uneinheitlichkeit der Ziele zwischen den verschiedenen Akteuren sowohl auf der Schulebene (Management, BeraterInnen, LehrerInnen, Eltern) als auch auf der breiteren Systemebene an (Štramfel und Lovšin, 2015).

14

Vergleich der Situationen in Österreich und Slowenien

In Österreich hat sich die Terminologie der Berufsorientierung zu einem umfassenden Rahmen (IBOBB) entwickelt, der einen lebenslangen Prozess mit einer strukturierten Umsetzung unter Einbeziehung von Bildungs- und Berufsberatungskompetenzen betont. In Slowenien werden verschiedene Begriffe austauschbar verwendet (Berufsberatung, Berufsorientierung, Berufsorientierung), was einen breiteren, aber weniger einheitlichen Ansatz widerspiegelt. Die Diskrepanzen in der Terminologie und das Fehlen einheitlicher Ziele in Slowenien verdeutlichen die Herausforderungen bei der Umsetzung einer kohärenten Berufsorientierungsstrategie, im Gegensatz zu Österreichs einheitlicherem und strukturierterem Rahmen.

3.2. Gesetzgebung zur Berufsorientierung

Situation in Österreich

Die Wahl eines Arbeitsplatzes hat einen erheblichen Einfluss auf unser künftiges Leben. Wirtschaftlich gesehen brauchen die meisten von uns einen Job, um Geld zu verdienen und die Rechnungen zu bezahlen. Neben dem finanziellen Aspekt sollte ein Beruf auch idealerweise mit unseren Interessen und Talenten verbunden sein und zu etwas führen, das uns Spaß macht, da wir in der Regel gut darin sind, was wir gerne tun. Unter diesem Gesichtspunkt ist unsere berufliche Entscheidung von entscheidender Bedeutung und sollte gut durchdacht sein.

Natürlich muss diese Entscheidung individuell getroffen werden, jedoch können auch andere Stakeholder einbezogen werden, insbesondere in reflexive Prozesse. Solche Stakeholder können durch Eltern/Erziehungsberechtigte, Freunde, Gleichaltrige und Vorbilder, Bildungseinrichtungen, staatliche

Organisationen (wie das österreichische Arbeitsmarktservice) oder Unternehmen dargestellt werden (RIS/BMUKK, 2023).

Die Länder, vertreten durch die Regierungen, können ebenfalls als Akteure der Berufsorientierung betrachtet werden. Ihr Interesse gilt in erster Linie dem Arbeitsmarkt und der Frage, wie die junge Generation an diesen herangeführt werden kann. benötigt jedoch einen gesetzlichen Rahmen, um diesen Prozess auf nationaler Ebene zu standardisieren und junge Menschen mit Dienstleistungen für ihre berufliche Orientierung zu unterstützen. Im schulischen Kontext ist das wichtigste Gesetzesdokument für diese Altersgruppe der Lehrplan der Mittelschulen. Er legt die Anzahl der Stunden fest, die LehrerInnen diesem Thema im Rahmen ihrer Schulfächer widmen müssen. Berufsorientierung ist in Österreich ein Pflichtfach mit einer Stunde in der 7. und einer weiteren Stunde in der 8. Darüber hinaus sollten LehrerInnen das Thema Berufsorientierung auch in anderen Fächern und in modulartig organisierten Aktivitäten umsetzen (RIS/BMUKK, 2023). An den Schulen der Sekundarstufe I gibt es BerufsberaterInnen, die Schüler und Schülerinnen sowie Eltern/Erziehungsberechtigte bei der Berufsorientierung unterstützen. Sie sind durch ein Ausbildungsprogramm (12 ECTS) autorisiert, das von den Pädagogischen Hochschulen in Österreich organisiert wird. Eine allgemeine Verordnung des Bildungsministeriums regelt die Zuständigkeiten und Anforderungen an die vorgenannten BerufsberaterInnen und BeraterInnen (BMB, 2017) (PH Wien, 2017). Ein Teil der Berufsorientierung in der Schule ist es, SchülerInnen Informationen über verschiedene Berufe zu geben und sie bei der Selbstreflexion über ihre Interessen und Talente anzuleiten. An solchen Programmen sind auch Mitglieder des Projekts Mobita SI-AT beteiligt, zum Beispiel mit dem Talentcenter der Wirtschaftskammer Steiermark, wo SchülerInnen der 7. und 8. Schulstufe die Möglichkeit haben, ihre Fähigkeiten zu testen und einen Bericht mit passenden Berufsvorschlägen erhalten (WKO Steiermark, 2024). Das BFI Burgenland unterstützt Fünft- und SechstklässlerInnen mit spielerischen Lernaktivitäten in Bezug auf technische Berufe, um das Interesse an diesen Berufsfeldern zu fördern und die Talente und Berufsmöglichkeiten der SchülerInnen in diesen Bereichen zu erkennen (BFI Burgenland, 2024).

15

Neben Informationen und Möglichkeiten zur Selbsteinschätzung im Rahmen der Berufsorientierung können SchülerInnen praktische Erfahrungen in Berufen sammeln, entweder durch schulisch organisierte Veranstaltungen oder durch Praktika (z.B. in den Sommerferien). Praktika sind für SchülerInnen nach dem 15. Geburtstag oder nach Beendigung der Schulpflicht möglich (Österreich gv.at-Redaktion, 2024) (BMAW, 2024). Nach §13b SchUG können SchülerInnen ab der 8. Schulstufe in Absprache mit der Schule bis zu 5 Tage für die Berufsorientierung frei nehmen (RIS/BMBWF, 2023).

Nach Abschluss der Mittelschule (oder im Alter von 15 Jahren) können Jugendliche verschiedene Wege in Richtung ihrer zukünftigen Karriere einschlagen. Innerhalb des österreichischen Schulsystems können sie sich für den Besuch einer berufsbildenden Schule entscheiden (z. B. individuelle Berufsausbildung, Höhere Technische Lehranstalt usw.) (oead, 2024). Für den Fall, dass SchülerInnen die 8. Klasse nicht erfolgreich abschließen, können sie berufsvorbereitende Schulen besuchen, die ihnen dabei helfen sollen, einen ihren Interessen und Talenten entsprechenden Arbeitsplatz zu finden. Berufsvorbereitende Schulen dauern ein Jahr und gelten als 9. Schuljahr für alle SchülerInnen, die die 8. Sie sind auch ein möglicher Bildungsweg für einige junge Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Ziel der berufsvorbereitenden Schulen ist es, sich für die Lehrlingsausbildung und die Berufsschule zu qualifizieren (RIS/BMBWF, 2023) (oead, 2024). Letztere, die duale Berufsausbildung, ist eine Kombination aus praktischer Ausbildung in einem Betrieb und theoretischem Unterricht in einer

Berufsschule. Der gesetzliche Rahmen dafür wird durch das Berufsausbildungsgesetz (BMBWF, 2022) gesetzt (RIS/BMBWF, 2023) (BMWF, 2015).

Schlussfolgerung. Die Berufsorientierung in Österreich ist ein gut strukturierter Prozess, der durch Gesetze, Bildungsprogramme und praktische Möglichkeiten unterstützt wird. Er zielt darauf ab, junge Menschen mit dem Wissen und den Fähigkeiten auszustatten, die notwendig sind, um sich in der komplexen Arbeitswelt zurechtzufinden und informierte Entscheidungen über ihre zukünftige Karriere zu treffen. Das Projekt Mobita SI-AT möchte ein Teil dieses Orientierungsprojekts sein und junge Menschen dabei unterstützen, Entscheidungen zu treffen, die ihre Interessen und Talente für ein zufriedenstellendes zukünftiges Arbeitsleben fördern.

Situation in Slowenien

In Slowenien gibt es zwei etablierte Orientierungs- und Beratungssysteme, die Beratung anbieten:

- Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung,
- Das slowenische Arbeitsamt und andere Einrichtungen im Bereich der Berufsorientierung.

Junge Menschen haben Zugang zu Beratung durch SchulberaterInnen und BerufsberaterInnen in den Karrierezentren der Universitäten sowie durch BerufsberaterInnen in einem der 12 Karrierezentren des slowenischen Arbeitsamtes. Erwachsene können kostenlose Beratung in den Berufsberatungszentren der slowenischen Arbeitsverwaltung oder Bildungsberatung in 17 regionalen Beratungszentren für Erwachsenenbildung erhalten, die im Rahmen des Slowenischen Instituts für Erwachsenenbildung tätig sind.

16

Die wichtigsten nationalen Behörden für die Bereitstellung und Entwicklung von Berufsorientierungsdiensten in Slowenien sind:

- Das **Ministerium für Arbeit, Familie, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit und das Bildungsministerium** sind für die Gesetzgebung im Bereich der Bereitstellung und Entwicklung von Beratungsdiensten zuständig.
- Das **Nationale Bildungsinstitut** führt innovative Programme und Praktiken in Schulen durch und überwacht sie und entwickelt Leitlinien für Schulberatungsdienste für Grund- und Sekundarschulen.
- Das **slowenische Arbeitsamt** ist eine der wichtigsten slowenischen Arbeitsmarkteinrichtungen mit folgenden Aufgaben: Arbeitsberatung und Arbeitsvermittlung, lebensbegleitende Berufsberatung, Arbeitslosengeld und Arbeitslosenversicherung, Durchführung aktiver beschäftigungspolitischer Maßnahmen und Programme, Erteilung von Arbeits- und Beschäftigungsgenehmigungen für ausländische ArbeitnehmerInnen, Erstellung von Analyse-, Entwicklungs- und anderem Fachmaterial sowie Arbeitsmarktinformationen.
- Das **Institut der Republik Slowenien für Berufsbildung** entwickelt berufliche Standards für Berufsbildungsprogramme.
- Das **Slowenische Institut für Erwachsenenbildung** ist das wichtigste nationale Institut für Forschung und Entwicklung, Qualität und Bildung, Beratung und Validierung sowie Werbe- und Informationsaktivitäten im Bereich der Erwachsenenbildung.
- Der **öffentliche Stipendien-, Entwicklungs-, Behinderten- und Unterhaltsfonds der Republik Slowenien** sorgt für die berufliche Orientierung von ArbeitnehmerInnen, indem er die Personalabteilungen in Unternehmen stärkt und ihren MitarbeiterInnen so eine zugängliche und qualitative berufliche Entwicklung ermöglicht.

Die Expertengruppe für lebenslange Berufsorientierung (ein nationales Beratungsforum) ist eine sektorübergreifende Gruppe, die Empfehlungen zu nationalen und europäischen politischen Entwicklungen im Bereich der lebenslangen Berufsorientierung diskutiert und dem Bildungsministerium vorlegt (Euroguidance, n.d.)

In Slowenien wird die Berufsorientierung für SchülerInnen und StudentInnen durch zwei Dokumente geregelt: **die Richtlinien für die Arbeit des Beratungsdienstes in Grundschulen** (slo. *Smernice za delo svetovalne službe v osnovni šoli*) und **die Richtlinien für die Arbeit des Beratungsdienstes in Sekundarschulen** (slo. *Smernice za delo svetovalne službe v srednji šoli*). Die Aktivitäten umfassen vor allem die Bereitstellung von Informationen über Weiterbildung, Berufe und Beschäftigungsmöglichkeiten, die Identifizierung und Anerkennung individueller Merkmale und Verbindungen zu den gewünschten Berufen und die berufliche Bildung, die auch Elemente der Fähigkeiten zur Laufbahngestaltung umfasst (Lovšin, 2015).

In den Programmrichtlinien für die Schulberatung in der Grundschule (2008; in Pečjak et al., 2019) heißt es, dass die Berufs- oder Laufbahnorientierung zu den Aufgaben von SchulberaterInnen gehört. Schulberaterinnen und Schulberater arbeiten mit Lehrerinnen und Lehrern in der beruflichen Bildung zusammen, die darauf abzielt, den Schülerinnen und Schülern dabei zu helfen, die Wahrnehmungen, Fähigkeiten und Kenntnisse zu entwickeln, die sie in die Lage versetzen, beim Übergang von der Grundschule zur weiterführenden Schule eine angemessene Wahl zu treffen. Sie informieren auch Eltern und SchülerInnen über Weiterbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten, was sie durch Vorträge und Besuche bei verschiedenen Organisationen tun können. In den letzten beiden Schuljahren halten sie mindestens zwei Vorträge pro Jahr und Abteilung für SchülerInnen und mindestens zwei Vorträge pro Jahr für Eltern von SchülerInnen in den letzten beiden Schuljahren. Zu den Programmrichtlinien gehört auch die Ermittlung der Eigenschaften der SchülerInnen, wie Fähigkeiten, Fertigkeiten, Interessen und Erfahrungen, die für einen Beruf oder eine weiterführende Ausbildung erforderlich sind. Sie bieten auch Einzel- oder Gruppen-Berufsberatung für SchülerInnen an, wobei auch die Eltern einbezogen werden können. Sie müssen mit jedem SchülerInnen der Jahrgangsstufe 9 (oder mit dessen Eltern) mindestens ein Beratungsgespräch führen, wobei die Gespräche auch in früheren Jahren geführt werden können.

Die lebenslange Berufsorientierung wird auch in Artikel 18 des **Gesetzes zur Regulierung des Arbeitsmarktes** (LMRA) erwähnt (slo. Zakon o trgu dela (ZUTD)), in dem es heißt (4), dass Aktivitäten, die sich an SchülerInnen, StudentInnen und deren Eltern richten, auch als lebenslange Berufsorientierung angeboten werden können. Lebensbegleitende Berufsorientierung umfasst Aktivitäten, die es ermöglichen, Kompetenzen, Fähigkeiten und Interessen für die Entscheidungsfindung in den Bereichen Bildung, Beschäftigung, Ausbildung und Berufswahl zu ermitteln, und die eine Orientierung für den Lebensweg bieten, damit der Einzelne diese Fähigkeiten und Kompetenzen erlernen und nutzen kann. Lebensbegleitende Berufsorientierung umfasst auch die Berufsorientierung für junge Menschen (Arbeitsmarktregulierungsgesetz, 2011).

Vergleich der Situationen in Österreich und Slowenien

Sowohl in Österreich als auch in Slowenien spielt der gesetzliche Rahmen für die Berufsorientierung eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung des zukünftigen Berufsweges junger Menschen, auch

wenn die Ansätze und Besonderheiten in den beiden Ländern unterschiedlich sind. In **Österreich** ist die Berufsorientierung *als Pflichtfach in den nationalen Lehrplan der Mittelschulen eingebettet*. Darüber hinaus sind die österreichischen LehrerInnen verpflichtet, *das Thema Berufsorientierung in andere Fächer zu integrieren* und modulbasierte Aktivitäten zu organisieren, die dieses Ziel unterstützen. Zur fachlichen Unterstützung werden an den Schulen der Sekundarstufe I *BerufsberaterInnen* eingesetzt, deren Aufgaben und Zuständigkeiten durch eine Verordnung des Bildungsministeriums streng geregelt sind. Im Gegensatz dazu stützt sich **der slowenische** Ansatz zur Berufsorientierung auf zwei Schlüsseldokumente: die Leitlinien für die Arbeit des Beratungsdienstes in den Grundschulen und die Leitlinien für die Arbeit des Beratungsdienstes in den weiterführenden Schulen. Diese Leitlinien stellen sicher, dass *die SchulberaterInnen eine aktive Rolle bei der Berufsorientierung spielen und eng mit den LehrerInnen zusammenarbeiten*, um den SchülerInnen zu helfen, die notwendigen Wahrnehmungen, Fähigkeiten und Kenntnisse zu entwickeln, damit sie beim Übergang von der Grundschule zur Sekundarstufe eine fundierte Entscheidung treffen können. Im Gegensatz zu Österreich, wo die Berufsorientierung direkt in den Lehrplan eingebettet ist, ist sie in Slowenien eher *in das breitere Beratungsangebot der Schulen integriert*.

3.3. Schulsystem und Berufsorientierung

Situation in Österreich

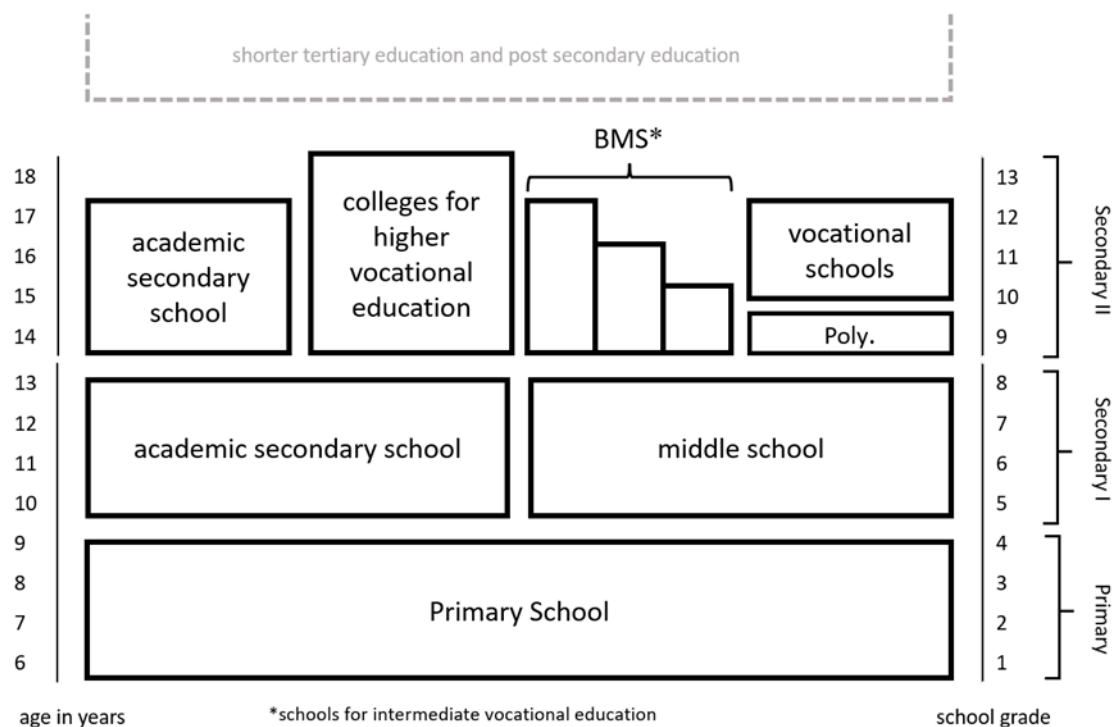
Das österreichische Schulsystem gliedert sich in drei Hauptstufen: die Volksschule, die Sekundarstufe I und die Sekundarstufe II. Nach österreichischem Recht sind alle Kinder mit Wohnsitz im Land verpflichtet, neun Jahre lang die Schule zu besuchen (BMBWF, 2021). Nach Abschluss der erforderlichen Anzahl von Pflichtschuljahren sind die SchülerInnen verpflichtet, eine weiterführende Schule zu besuchen oder eine Lehre zu absolvieren, bis sie 18 Jahre alt sind (BMB, 2016).

18

Wie in Abbildung 2 (oead, 2024) dargestellt, müssen die SchülerInnen während ihres Bildungsweges mehrere Entscheidungen treffen. Die erste Entscheidung, die am Ende der Grundschule im Alter von neun Jahren getroffen wird, betrifft die Wahl zwischen einer Mittelschule und einer akademischen Sekundarschule. Vier Jahre später, nach der Sekundarstufe I, müssen sie sich erneut für die Art der Ausbildung und den Beruf entscheiden, den sie ergreifen möchten. Die SchülerInnen haben die Möglichkeit, eine akademische Sekundarschulausbildung zu absolvieren, aber auch verschiedene Formen von Berufsoberschulen und Schulen für die mittlere Berufsausbildung sowie eine Reihe von Lehrberufen. Daher ist es wichtig, den SchülerInnen eine umfassende und effektive Berufsberatung zu bieten. Die folgenden Kapitel geben einen Überblick über die Schularten und ihre Berufsorientierungsprogramme sowie über zusätzliche Programme, die von Dritten angeboten werden.

Abbildung 1

Österreichisches Schulsystem



Grundschule. Diese Verpflichtung beginnt im Alter von sechs Jahren, sofern das Kind vor dem 31. August des betreffenden Jahres geboren wurde. Außerdem müssen die Kinder über ein bestimmtes Maß an Sprachkenntnissen verfügen. Diese Fähigkeiten werden im Kindergarten dokumentiert und von den GrundschullehrerInnen bewertet. Ist ein Kind im geeigneten Alter für den Besuch der Volksschule, verfügt aber nicht über die erforderlichen Fähigkeiten, muss es die Vorschule besuchen (BMBWF, 2021). In der Volksschule gibt es keine lehrplanmäßige Berufsorientierung. Die Entscheidung, ob ein Kind eine Hauptschule oder eine weiterführende Schule besuchen soll, richtet sich daher nach der Empfehlung der LehrerInnen, den schulischen Leistungen und den Interessen des Kindes (oead, 2024b). Die endgültige Entscheidung wird jedoch von einer Reihe von Faktoren beeinflusst, darunter der sozioökonomische Status, das Bildungsniveau der Eltern oder Erziehungsberechtigten und regionale Unterschiede (Mayrhofer et al., 2019). So wechseln Kinder mit Deutsch als Erstsprache mit höherer Wahrscheinlichkeit auf eine weiterführende Schule (42,0 % zu 27,7 %). Darüber hinaus hat auch das Geschlecht einen Einfluss auf die Wahl der Schule. Ein größerer Anteil der Mädchen als der Burschen besucht eine weiterführende Schule (39,9 % zu 35,8 %) (Statistik Austria, 2024). Neben den genannten Faktoren wird die Entscheidung der Schülerinnen und Schüler auch durch die Schule, die ihre Freundinnen und Freunde besuchen, oder durch Vorbilder wie Geschwister und Eltern beeinflusst (Bucheberner-Ferstl u.a. 2016).

Sekundarstufe I Schulen. Die beiden wichtigsten Formen der Sekundarstufe sind die Mittelschule und die AHS (BMBWF, 2020). Die Mittelschule steht allen Schülerinnen und Schülern offen, während die akademische Sekundarschule eine eher selektive Option darstellt. Um eine akademische Mittelschule besuchen zu können, müssen die Schülerinnen und Schüler ein hohes Niveau an Deutschkenntnissen, Leseverständnis und Mathematik nachweisen (oead, 2024c). Ist dies nicht gegeben und möchten SchülerInnen dennoch ein Gymnasium besuchen, gibt es die Möglichkeit, eine Aufnahmeprüfung

abzulegen. Im Schuljahr 2021/22 entschieden sich 59 % der SchülerInnen mit abgeschlossener Volksschulbildung für den Besuch einer mittleren Schule (Statistik Austria, 2024). In der Mittelschule ist die Berufsorientierung durch die Durchführung von Pflichtübungen in den Lehrplan integriert. In der dritten und vierten Klasse wird die Berufsorientierung als eigenes Fach mit einer Wochenstunde unterrichtet. Zusätzlich müssen 32 Stunden in andere Fächer integriert werden (RIS, 2024). Die im Unterricht vermittelten Inhalte sollten sich an einem Modell namens "Career Management Skills" orientieren, das in seiner vom österreichischen Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung empfohlenen modifizierten Fassung die folgenden Bereiche enthält:

1. Persönliche Fähigkeiten und Interessen erkennen, Berufs- und Lebensperspektiven reflektieren und erweitern, Geschlechterstereotypen hinterfragen.
2. Informieren Sie sich über Bildungs-, Ausbildungs- und Karrierewege sowie über die Arbeits- und Berufswelt.
3. Chancen erkennen und Entscheidungen treffen, die für die Bildungs- und Berufswahl relevant sind.
4. Umsetzung und Überprüfung der Bildungs- und Berufswahl (RIS, 2024).

Im Gegensatz zum Lehrplan der Mittelschulen sieht der Lehrplan der Gymnasien kein eigenes Fach zur Berufsorientierung vor. Es wird jedoch erwartet, dass 32 Stunden Berufsorientierung in Übereinstimmung mit dem zuvor beschriebenen Modell in andere Fächer integriert werden. Die 32 Stunden können zu einem einzigen Zeitblock zusammengefasst werden, der für praxisnahe Begegnungen wie Berufsmessen oder andere Berufsorientierungsprogramme genutzt werden kann (RIS, 2023). Darüber hinaus können Schülerinnen und Schüler sowohl der Mittelschule als auch des Gymnasiums an Praxistagen teilnehmen, die sie mit verschiedenen beruflichen Möglichkeiten vertraut machen sollen. Dafür können maximal fünf Tage im Schuljahr genutzt werden (BMBWF, 2012). Das österreichische Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung hat einen Maßnahmenkatalog zur Information, Beratung und Orientierung in der Berufsorientierung für SchülerInnen der siebten und achten Schulstufe (IBOBB) entwickelt. Dieser Katalog enthält 9 Grundsätze der Berufsorientierung, darunter:

1. standortspezifisches Umsetzungskonzept,
2. breite Umsetzung,
3. Koordinierung der IBOBB-Maßnahmen,
4. Informationen über Begegnungen aus dem wirklichen Leben
5. Bewerbungstraining
6. Begleitdokumentation
7. Einbeziehung der Eltern/Erziehungsberechtigten
8. Informationstätigkeit von StudierendenberaterInnen
9. die Beratungstätigkeit der Studienberaterin/des Studienberaters. (BMBWF, 2012)

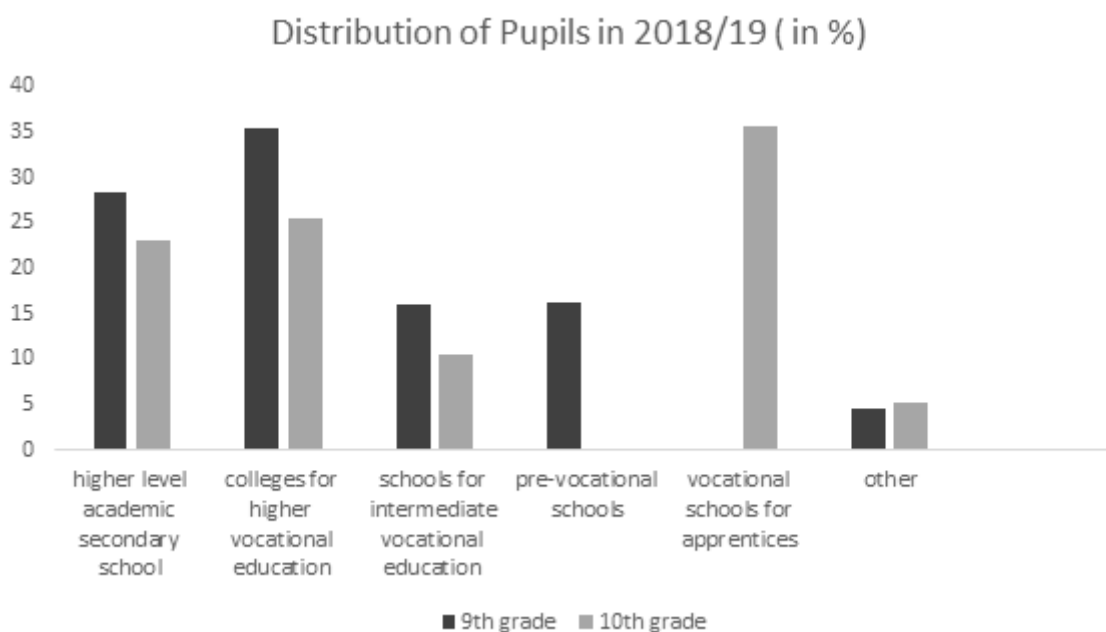
Nach Abschluss der Sekundarschule haben die SchülerInnen in der Regel acht Jahre in der Schule verbracht. Da die Mindestanforderung neun Schuljahre beträgt, müssen die SchülerInnen dann entscheiden, welche Schule sie als nächstes besuchen möchten. SchülerInnen, die die Vorschule besucht haben oder eine Klasse wiederholen mussten, verfügen über neun Schuljahre und müssen daher keine Schule besuchen. Stattdessen können sie direkt nach der Sekundarstufe I eine Lehre beginnen.

Schulen der Sekundarstufe II. Die weiterführenden Schulen der Sekundarstufe II bieten eine Vielzahl von Bildungswegen an, darunter die akademische Oberstufe, die Höhere Berufsfachschule, die Schule für mittlere Berufsbildung und die Berufsschule für Lehrlinge. Im Schuljahr 2018/19 besuchten nach Angaben des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung insgesamt 90748 Schülerinnen und Schüler die neunte Schulstufe. Die Verteilung der Schülerinnen und Schüler stellt sich wie folgt dar: berufsbildende höhere Schulen (35,5 %), allgemeinbildende höhere Schulen (28,4 %), berufsvorbereitende Schulen (16,3 %), berufsbildende mittlere Schulen (16,1 %) und sonstige Schulen, einschließlich Sonderschulen, sonstige allgemeinbildende Schulen und sonstige berufsbildende Schulen (3,8 %) (Abbildung 2; BMBWF, 2019). Diese Verteilung ändert sich etwas, wenn man die Schulstufe 10th betrachtet, da die SchülerInnen auch Berufsschulen für Lehrlinge besuchen können. Die Verteilung der Schülerinnen und Schüler im Schuljahr 2018/19 in der Schulstufe 10th stellt sich wie folgt dar: berufsbildende mittlere Schulen (35,7%), berufsbildende höhere Schulen (25,5%), berufsbildende mittlere Schulen (23%), berufsbildende mittlere Schulen (10,6%) und sonstige Schulen, darunter Bundessportakademien, sonstige allgemeinbildende Schulen und sonstige berufsbildende Schulen (5,3%) (Abbildung 2). Für SchülerInnen ab der zehnten Schulstufe gibt es keine Sonderschulen oder berufsvorbereitende Schulen (BMBWF, 2019).

21

Abbildung 2

Verteilung der Schülerinnen und Schüler im Schuljahr 2018/2019 (BMBWF, 2019)



Berufsorientierung in Schulen. Die Vielfalt der Bildungsangebote bringt es mit sich, dass die Umsetzung der Berufsorientierung je nach Schultyp variiert. In den berufsvorbereitenden Schulen wird

die Berufsorientierung als eigenes Fach mit drei Wochenstunden unterrichtet. Hauptziel dieses Fachs ist es, die SchülerInnen bei der Entscheidung für einen Beruf zu unterstützen. Sie lernen verschiedene Bildungswege, Rechte und Pflichten kennen, erkunden ihre Talente und entwickeln soziale Kompetenzen (RIS, 2024b). Berufsberatung ist kein Fach, das in den Lehrplänen der allgemeinbildenden höheren Schulen, der berufsbildenden höheren Schulen oder der berufsbildenden mittleren Schulen enthalten ist (RIS, 2023; BMBWF, 2015; RIS, 2015; RIS, 2014). Als interdisziplinäres Fach ist die Berufsorientierung jedoch in andere Fächer wie Deutsch, Englisch oder digitale Bildung eingebunden. Darüber hinaus können Schülerinnen und Schüler aller Bildungseinrichtungen ab der achten Klasse bis zu fünf Tage pro Schuljahr freinehmen, um sich selbstständig beruflich zu orientieren (Leitfaden BBO Tool). Darüber hinaus wurde ein Programm mit dem Namen 18plus für SchülerInnen in den letzten beiden Jahren sowohl der höheren Schulen als auch der berufsbildenden höheren Schulen entwickelt (BMBWF, 2024). Dieses Programm soll Schülerinnen und Schüler dabei unterstützen, sich einen Überblick über mögliche Berufe und Studiengänge zu verschaffen und ein Verständnis für ihre Interessen und Stärken zu entwickeln. Die Berufsausbildung beinhaltet keine Berufsorientierung, da diejenigen, die sich für eine Berufsausbildung auf Lehrlingsniveau entschieden haben, ihren beruflichen Weg bereits eingeschlagen haben (BMBWF, 2020b).

Berufsorientierung außerhalb der Schule. Neben der Berufsorientierung durch die Lehrkräfte in den Schulen gibt es zahlreiche weitere Angebote zur Berufsorientierung. In der Steiermark gibt es über 50 verschiedene Workshops zur Berufsorientierung für unterschiedliche Altersgruppen. Ungefähr die Hälfte davon richtet sich an SchülerInnen der 7. und 8. Einige der Workshops sind für alle Altersgruppen konzipiert, andere sind für bestimmte Schulstufen gedacht. Die Workshops werden von einer Vielzahl von Unternehmen, Universitäten und Organisationen angeboten und umfassen ein breites Spektrum an Themen. Dazu gehören praktische Erfahrungen, Unternehmensbesuche, Bewerbungstraining und Präsentationen zu verschiedenen Berufsfeldern. Neben den Workshops gibt es auch Karrieremessen, bei denen sich die Schülerinnen und Schüler direkt bei der Schule, der Universität oder dem Unternehmen über Berufe informieren können. Laut der Website [karriere.at](https://www.karriere.at) (2024) wird es im Jahr 2024 in Österreich 36 verschiedene Karrieremessen geben.

22

Ein Teil der Berufsberatung besteht darin, die eigenen Fähigkeiten und Interessen kennenzulernen. Organisationen wie die Arbeiterkammer, das Arbeitsmarktservice und die Wirtschaftskammer bieten Tests an, mit denen SchülerInnen ihre Fähigkeiten und Interessen einschätzen können. Es gibt Interessentests, die SchülerInnen einfach online und zu Hause durchführen können, wie den "Karriere-Kompass" der Arbeitsverwaltung, das "Interessenprofil" des BIC, die "Jopsy"-App der Arbeiterkammer und den Interessentest sowie die Tests von [whatcado](https://www.whatcado.at) und [aubi-plus](https://www.aubi-plus.at). Als Ergebnis erhalten die SchülerInnen ein Feedback zu ihren Interessen sowie Jobvorschläge, die ihren Interessen entsprechen (Jugendwegweiser, 2024).

Die bei der Arbeit eingesetzten Fähigkeiten sollten mit den Interessen der Person übereinstimmen, um eine bessere Arbeitsleistung und Zufriedenheit zu erreichen (Hoff et al. 2020). Es ist jedoch auch wichtig, sicherzustellen, dass die für eine bestimmte Rolle erforderlichen Fähigkeiten mit den Fähigkeiten der betreffenden Person übereinstimmen. Da junge Menschen zu einer verzerrten Selbsteinschätzung neigen können, ist es ratsam, zusätzliche Tests zur Bewertung der Fähigkeiten einzusetzen (Neubauer et al., 2018). In Österreich bieten mehrere Institutionen einen Talentcheck an, der es den Schülerinnen und Schülern ermöglicht, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten anhand einer Reihe von Tests zu bewerten, die kognitive, motorische und allgemeine Fähigkeiten/berufsspezifisches

Wissen abdecken. Die Talentchecks haben das gleiche Ziel, unterscheiden sich aber in ihrer Methodik und verwenden unterschiedliche Testbatterien, Testlängen und Standorte, die von Online-Tests über Tests in Schulen bis hin zu Tests in Einrichtungen reichen (WKO Wien; WKO Vorarlberg; WIFI Kärnten, 2022; Wirtschaftskammer Salzburg, 2024; WKO Steiermark, 2024; BFI Burgenland, 2024).

Die Berufsberatung ist ein weiteres Instrument, das bei der Berufsorientierung eingesetzt werden kann. Alle SchülerInnen und ihre Eltern und Erziehungsberechtigten haben die Möglichkeit, ab Klasse 5 ein Gespräch mit dem Schulberatungsdienst (LehrerInnen mit Zusatzausbildung) zu führen. Die SchulberaterInnen sind verpflichtet, Informationen über Berufs- und Bildungswege zu geben und den SchülerInnen zu helfen, Hilfe bei anderen Beratungsdiensten zu finden. Im Gegensatz zur Berufsberatung im Unterricht, bei der es um die Vermittlung von Wissen geht, ist die Berufsberatung in der Schule nicht verpflichtend, sie richtet sich an diejenigen, die aktiv nach Beratung suchen, und soll die SchülerInnen unterstützen und begleiten (BMBWF). Das so genannte "Jugendcoaching" ist eine Initiative des österreichischen Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung, an der 35 Partner in ganz Österreich beteiligt sind. Ziel ist es, SchülerInnen, die von Schulabbruch oder Ausgrenzung bedroht sind, ab der 9. Klasse zu identifizieren, zu beraten und gegebenenfalls langfristig zu unterstützen (Sozialministeriumservice, 2024). Weitere Einrichtungen, die Berufsberatung für bestimmte Gruppen anbieten, sind die Frauenberufsberatung "Zam" oder die Psychologische Beratung für SchülerInnen (ZAM Stiftung, 2021; BMBWF, b). Für Personen, die eine allgemeine Berufsorientierung suchen, gibt es eine Reihe von alternativen Angeboten, darunter das BIZ, die Arbeiterkammer Bildungsberatung, sowie regionalspezifische Angebote wie vsh-Burgenland, BIB (Burgenland) und BIBer (Salzburg) und IBBOB Café Graz (Steiermark).

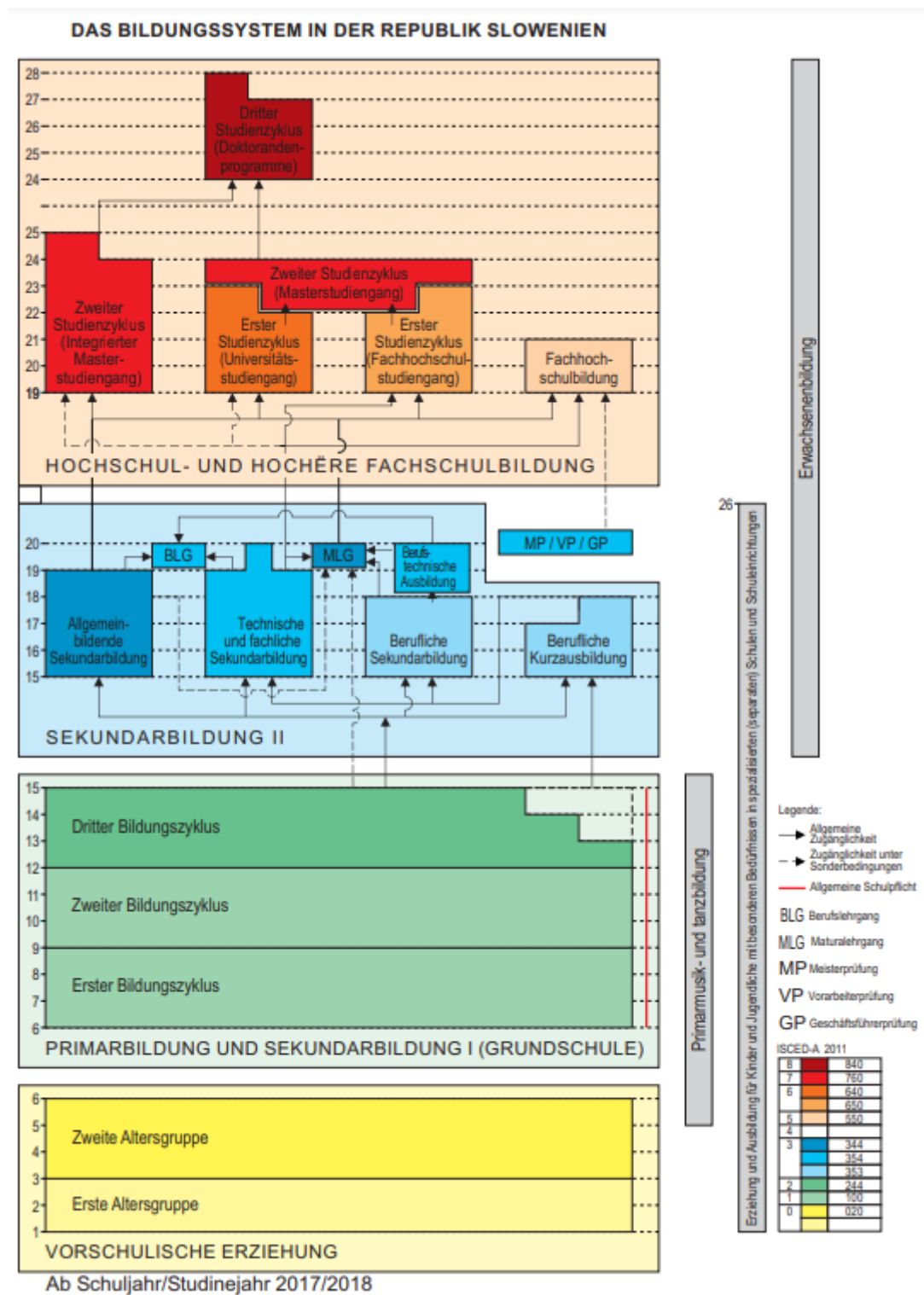
23

Situation in Slowenien

Das slowenische Schulsystem umfasst den Primar-, Sekundar- und Tertiärbereich (Abbildung 1). Die Grundschulbildung wird von öffentlichen und privaten Kindergärten, Grundschulen, angepassten Grundschulen, Einrichtungen für die Erziehung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen und Musikschulen angeboten (Bildungsministerium, 2023). Die Grundschulbildung in Slowenien ist obligatorisch und dauert 9 Jahre. Kinder werden in die erste Klasse der Grundschule eingeschult, wenn sie in einem Kalenderjahr das sechste Lebensjahr vollenden, wobei die Einschulung um bis zu einem Jahr verschoben werden kann. Die Grundschule gilt als abgeschlossen, wenn die SchülerInnen die neunte Klasse erfolgreich absolvieren, während die Grundschulpflicht nach neun Schuljahren erfüllt ist. Die Eltern können wählen, ob ihr Kind eine öffentliche oder private Grundschule besucht oder zu Hause unterrichtet wird. Das Schuljahr beginnt am 1. September und endet am 31. August, wobei der Unterricht am 24. Juni endet, außer für die SchülerInnen der neunten Klasse, die am 15. Juni endet. Die Grundschule ist in drei Bildungsabschnitte unterteilt, die jeweils drei Klassenstufen umfassen. In einer Klasse können maximal 28 SchülerInnen unterrichtet werden (Bildungsministerium, 2024). Der Sekundarbereich wird von Mittelschulen und Gymnasien (*slo. gimnazije*) abgedeckt. Der Sekundarbereich ist unterteilt in allgemeinbildende Schulen, beruflich-technische Schulen und berufsbildende oder technische Schulen. Die tertiäre Bildung wird von öffentlichen und privaten Einrichtungen angeboten. Sie umfasst die postsekundäre Berufsbildung und die Hochschulbildung. Die höhere postsekundäre Berufsbildung wird von höheren Berufsschulen angeboten, während die Hochschulbildung von Fakultäten, Akademien und unabhängigen Hochschuleinrichtungen angeboten wird. (Ministerium für Bildung, 2023).

Abbildung 3

Das Bildungssystem in der Republik Slowenien



Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje. (2023). *Slovenski šolski sistem in Slovensko ogrodje kvalifikacij*. Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje. <https://www.gov.si teme/slovenski-solski-sistem-in-slovensko-ogrodje-kvalifikacij/>

Berufsorientierung für Kinder und Jugendliche in Slowenien



In Slowenien wird die Berufsorientierung von verschiedenen Organisationen angeboten, z. B. von Schulen, Universitäten, Berufs- und Bildungszentren sowie von der Arbeitsverwaltung der Republik Slowenien.

Berufsorientierung in Schulen. Die Berufsorientierung in slowenischen Schulen ist als Schulberatungsdienst organisiert. Ihre Arbeit wird durch die Leitlinien für die Berufsberatung definiert, nach denen die Berufsberatung Informationen über Berufe, Diagnostik, Berufsberatung, Berufserziehung sowie Beratungsaktivitäten für Eltern umfasst. Neben der Berufsberatung umfassen die Schulberatungsdienste auch Lernprobleme, besondere Bedürfnisse, die Identifizierung begabter SchülerInnen, Selbstentwicklung, persönliche und soziale Entwicklung sowie die Koordinierung der Schulabbruchprävention (Euroguidance, n.d.). Die lebenslange Berufsorientierung ist nicht systematisch in den Lehrplänen der Grundschulen enthalten (Sentočnik, 2012; in Rupar et al., 2021). Eine Analyse der Lehrpläne der Pflichtfächer sowohl in der Grundschule als auch in der Sekundarstufe zeigt, dass es nur sehr wenige Lehrinhalte im Bereich der lebenslangen Berufsorientierung gibt. Verschiedene Projekte befassen sich mit diesem Thema, aber die projektbasierte Durchführung der verschiedenen Aktivitäten geht nicht unbedingt auf die systemische Regelung des Bereichs selbst ein. Es wird festgestellt, dass SchulberaterInnen immer weniger Zeit haben, um eine qualitativ hochwertige Berufsberatung anzubieten, da sie mehr mit Bildungsproblemen, Lernschwierigkeiten und besonderen Bedürfnissen beschäftigt sind. Gabor (2011; Gregorčič Mrvar et al., 2021) stellt fest, dass die Berufsorientierung in den Grundschulen auf ein enges Spektrum von Aktivitäten beschränkt ist. In den Lehrplänen der Grundschulen ist die lebenslange Berufsorientierung nicht systematisch enthalten. So werden die SchülerInnen in den ersten beiden Trimestern der Grundschule nicht systematisch an die berufliche Entwicklung herangeführt, und die Daten deuten darauf hin, dass es schwieriger ist, ihre Aufmerksamkeit für Inhalte der lebenslangen Berufsorientierung im letzten Trimester zu wecken (Štremfel, 2016).

25

Berufsorientierung außerhalb der Schule. Die BerufsberaterInnen in den Berufszentren des slowenischen Arbeitsamtes bieten auch kostenlose Beratung für junge Menschen an. In der Vergangenheit haben zum Beispiel die Europäische Union aus dem Europäischen Sozialfonds und die Republik Slowenien zwei Projekte kofinanziert, nämlich das Projekt "*Career Centre for Youth - VšečKAM and GREM*" und das Projekt "*Karierni Plac - Career Centre for Youth*". Die Projekte wurden im Rahmen des operationellen Programms für die Umsetzung der europäischen Kohäsionspolitik 2014-2020 mit der Prioritätsachse 10 durchgeführt. "Wissen, Fähigkeiten und lebenslanges Lernen für eine bessere Beschäftigungsfähigkeit", Investitionspriorität 10. 1 "Verbesserung des gleichberechtigten Zugangs zum lebenslangen Lernen für alle Altersgruppen in formalen, nicht-formalen und informellen Lernformen, Erwerb von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen für die Belegschaft und Förderung informeller Lernformen, auch durch Berufsberatung und Validierung erworbener Kompetenzen", spezifisches Ziel: 10.1.3 "Förderung flexibler Lernformen und Unterstützung einer qualitativ hochwertigen Berufsberatung für junge Menschen in Ausbildung auf allen Ebenen des Bildungssystems". Das Projekt Career Centre for Youth (KCM) - VšečKAM und GREM wurde im Gebiet der Kohäsionsregion Ostslowenien durchgeführt, während das Projekt Karierni Plac - Career Centre for Youth im Gebiet der Kohäsionsregion Westslowenien durchgeführt wurde. Die Projekte boten verschiedene Aktivitäten zur Berufsorientierung für Grund- und SekundarschülerInnen, ihre Eltern, BetreuerInnen und Fachleute. Jungen Menschen im Alter von 6 bis 19 Jahren wurden individuelle Informationen, Berufstests, Berufsberatung zu Berufsplanung und -management sowie professionelle Unterstützung bei Berufsentscheidungen und der Schulwahl angeboten. Die Eltern wiederum profitierten von

Fachvorträgen und Unterstützungsaktivitäten, um die Berufsplanung ihrer Kinder zu erleichtern. Schulfachleute konnten an Beratungen und Veranstaltungen von BildungsexpertInnen teilnehmen (Karierni center za mlade, 2024; Karierni plac, 2024). Mit dem Auslaufen des Projekts werden die Aktivitäten in reduziertem Umfang durchgeführt und sind zudem kostenpflichtig.

Die Handelskammer Sloweniens, das ESS und das Nationale Bildungsinstitut führen das Projekt "Karrieretag" (*Karierni dan*) durch, um SchülerInnen und ihren Eltern die vielversprechendsten Zukunftsberufe vorzustellen. Die SchülerInnen und ihre Eltern werden eingeladen, verschiedene Organisationen zu besuchen und sich über die Berufe zu informieren. Das Projekt wurde Ende 2014 als Pilotprojekt durchgeführt. Nach guten Rückmeldungen und umfangreichen organisatorischen Verbesserungen der Online-Plattform wird es nun als Teil des Beratungssystems für SchülerInnen bei der Wahl ihrer zukünftigen Karriere übernommen (Europäische Kommission, 2023).

Aktivitäten zur Berufsorientierung sind besonders wichtig, wenn es um die Wahl der richtigen weiterführenden Schule oder des richtigen Studiengangs geht, da ein Mangel an klaren Absichten zu Unzufriedenheit, mangelnder Motivation, schlechteren schulischen Leistungen und schließlich zum Abbruch der Ausbildung führen kann (Gregorčič Mrvar et al., 2021). In Slowenien stehen *verschiedene Instrumente* zur Verfügung, um SchülerInnen bei der Berufsorientierung zu helfen, wie z. B. die Multifactorial Battery of Tests (MFBT). Die eMFBT ist ein Online-Tool, das SchülerInnen in den letzten Jahren der Grundschule hilft, Entscheidungen über die weitere Ausbildung und die spätere Berufswahl zu treffen. Die Testergebnisse helfen dem Einzelnen, etwas über seine eigenen Fähigkeiten zu erfahren und ein realistisches Selbstbild aufzubauen. Die Batterie hilft den SchülerInnen und SchülerInnen, ihre Stärken zu erkennen und zu verstehen, wie bestimmte Fähigkeiten mit Bildungsprogrammen und Berufen zusammenhängen. Bis einschließlich 2012/13 wurde der MFBT allen Schülerinnen und Schülern im vorletzten Grundschuljahr verabreicht, so dass die Tests generationenübergreifend waren. Bis 2007/8 basierte das System zur Vergabe von Zois-Stipendien für begabte SchülerInnen auf den Ergebnissen des MFBT-Tests. Heute werden die MFBT- und eMFBT-Tests in geringerem Umfang eingesetzt.

26

Den SchülerInnen werden auch verschiedene Fragebögen zur Verfügung gestellt, wie z. B. der Fragebogen zu Entscheidungsstilen (*slo. Vprašalnik stilov odločanja*), der Fragebogen zu Schwierigkeiten bei der Berufsentscheidung (*slo. Vprašalnik težav pri kariernem odločanju*) (Rupar et al., 2021) und der Fragebogen zum Wo und Wie (*slo. Vprašalnik Kam in Kako*), der ein Instrument zur Erkundung, Entwicklung und Verfeinerung von Berufswegen darstellt. Auf der Grundlage der Antworten auf die interessenbezogenen Fragen wird eine Liste geeigneter Berufe erstellt. Das Wo und Wie ermöglicht es auch, verschiedene Berufe zu erkunden, zusätzliche Informationen einzuholen, die vorgeschlagenen Berufe zu vergleichen und einen Karriereplan zu erstellen (ESS, 2024). Eine Analyse der 2008 vom Arbeitsamt der Republik Slowenien (ESS) durchgeführten Erhebungen bei SchulberaterInnen über den Stand der Berufsorientierung ergab, dass die BeraterInnen häufig mit dem ESS zusammenarbeiteten und auch Einzelgespräche mit den SchülerInnen und ihren Eltern führten, mit der Multifaktoriellen Testbatterie (MFBT) testeten, den Fragebogen zum Berufsweg lösten und auch Vorträge zur Berufswahl hielten (Lovšin, 2015).

Darüber hinaus bietet Euroguidance Slowenien auch *Beratungsinstrumente für BeraterInnen und SchülerInnen* an:

- Kam in kako (Wo und wie), ein IKT-Online-Beratungsinstrument in zwei Versionen für GrundschülerInnen, SchülerInnen der Sekundarstufe II und ihre BeraterInnen (diese Version enthält kein Modul zur Bewertung von Fähigkeiten, da die meisten noch keine Gelegenheit hatten, diese zu erwerben) sowie für HochschulstudentInnen, Arbeitslose und alle BürgerInnen, die an einer beruflichen Veränderung interessiert sind.
- Berufswegeplanungsinstrument für slowenische SchülerInnen, eine Online-Umfrage zur jährlichen Erfassung der Motivationen und Berufswege von 14-jährigen SchülerInnen im letzten Jahr der Sekundarstufe I.
- Das Institut der Republik Slowenien für Berufsbildung entwickelt und pflegt in Zusammenarbeit mit der slowenischen Arbeitsverwaltung das Portal Moja izbira (Meine Wahl) (Euroguidance, n.d.).

In Slowenien gibt es kein offizielles Ausbildungsprogramm für BerufsberaterInnen auf Bachelor- und Masterniveau, wie in vielen anderen Ländern (Rupar u.a., 2021). BerufsberaterInnen verfügen über einen Hochschulabschluss in einem relevanten Bereich (Psychologie, Sozialarbeit, Pädagogik usw.) mit einer zusätzlichen Berufsausbildung, die zu einer Berufsprüfung in lebenslanger Berufsorientierung (Beschäftigungssektor) oder einer Berufsprüfung im Bildungsbereich (Bildungssektor) führt. Die BerufsberaterInnen in den Beratungszentren für Erwachsenenbildung haben eine spezielle Ausbildung absolviert, um Beratung im Bereich der Erwachsenenbildung anbieten zu können. Das slowenische Arbeitsamt hat eine multidisziplinäre 160-stündige modulare Ausbildung für BerufsberaterInnen im Bereich der lebenslangen Berufsorientierung aus dem Beschäftigungs- und dem Bildungssektor angeboten, um den BerufsberaterInnen das nötige Wissen über nützliche Arbeitsmethoden und ihren theoretischen Hintergrund zu vermitteln. Sie ist in vier Module unterteilt (Berufsorientierung, Beratung, Instrumente der lebensbegleitenden Berufsberatung und Arbeit mit Gruppen in der Berufsorientierung) für vier verschiedene Praxisbereiche (ArbeitsberaterInnen, BildungsberaterInnen, HR und NGO). Professionelle Standards in der Beratung sind noch in der Entwicklung (Euroguidance, n.d.).

27

Vergleich der Situationen in Österreich und Slowenien

Beim Vergleich der Schulsysteme und der Berufsorientierung in Österreich und Slowenien wird deutlich, dass beide Länder die Bedeutung der Berufsorientierung für die SchülerInnen anerkennen, jedoch unterschiedliche Ansätze verfolgen und bei der effektiven Umsetzung dieser Programme vor unterschiedlichen Herausforderungen stehen.

Berufsorientierung in Schulen

In Österreich nimmt die Berufsorientierung bereits in der Sekundarstufe I Gestalt an, mit einem stärker strukturierten und lehrplanbasierten Ansatz in den Mittelschulen. Hier nehmen die Schülerinnen und Schüler an speziellen Berufsorientierungskursen teil, die durch integrierte berufsbezogene Inhalte in verschiedenen Fächern ergänzt werden. Obwohl es in den weiterführenden Schulen kein eigenes Fach Berufsorientierung gibt, wird von ihnen erwartet, dass sie einen ähnlichen Umfang an berufsorientierten Inhalten in ihren Lehrplan aufnehmen. Praktische Erfahrungen wie Berufsmessen und Unternehmensbesuche werden gefördert, damit die SchülerInnen potenzielle Berufswege erkunden können, wobei maximal fünf Praxistage pro Schuljahr zulässig sind. Im Gegensatz dazu ist

Sloweniens Ansatz zur Berufsorientierung in Schulen weniger systematisch. Die lebenslange Berufsorientierung ist nicht formell in die Lehrpläne der Grund- oder Sekundarschulen integriert. Stattdessen findet die Berufsberatung eher sporadisch und projektbezogen statt und stützt sich in hohem Maße auf die Bemühungen der SchulberaterInnen. Diese haben jedoch oft nur wenig Zeit für die Berufsberatung, da sie sich auf andere Bildungsfragen konzentrieren, wie z. B. Lernschwierigkeiten und besondere Bedürfnisse. Dies führt dazu, dass die Berufsorientierung innerhalb des breiteren Bildungsrahmens etwas an den Rand gedrängt wird.

Berufsorientierung außerhalb der Schule

Außerhalb des Schulsystems bieten sowohl Österreich als auch Slowenien zusätzliche Ressourcen zur Unterstützung der Berufsorientierung an, wobei sich Umfang und Zugänglichkeit erheblich unterscheiden. In Österreich steht den SchülerInnen eine breite Palette von Workshops, Karrieremessen und Talentanalysen zur Verfügung. Diese Ressourcen werden von verschiedenen Organisationen, darunter Unternehmen, Universitäten und staatlichen Stellen, bereitgestellt und bieten den SchülerInnen praktische Erfahrungen und Möglichkeiten zur Einschätzung ihrer Fähigkeiten und Interessen. Österreichische SchülerInnen und ihre Familien haben auch Zugang zu einer persönlichen Berufsberatung ab der 5. Klasse, mit Initiativen wie "Jugendcoaching", die auf die Unterstützung gefährdeter SchülerInnen abzielen. Slowenien bietet zwar auch externe Berufsorientierungsressourcen an, doch geschieht dies auf einer begrenzteren und oft projektabhängigen Basis. So haben beispielsweise frühere Projekte wie das Career Centre for Youth wertvolle Orientierungshilfen für SchülerInnen, Eltern und PädagogInnen geboten, doch wurden diese Initiativen nach dem Auslaufen ihrer Finanzierung zurückgefahren. Projekte wie der "Career Day" werben zwar bei SchülerInnen und ihren Eltern für künftige Berufe, doch der systembedingte Mangel an kontinuierlicher, integrierter Unterstützung beeinträchtigt ihre Gesamtwirksamkeit.

28

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Österreich einen strukturierteren und umfassenderen Ansatz zur Berufsorientierung innerhalb seines Schulsystems anbietet, der durch ein breites Spektrum an externen Ressourcen ergänzt wird, während der Ansatz in Slowenien eher fragmentiert ist und sich stark auf einzelne Projekte und die überlasteten Bemühungen der SchulberaterInnen stützt. Dieser Kontrast verdeutlicht die unterschiedliche Art und Weise, in der jedes Land der Berufsberatung innerhalb seines Bildungssystems Priorität einräumt und diese organisiert.

3.4. Stand der Berufsorientierung für Jugendliche (13-19 Jahre) in Slowenien/Österreich

3.4.1. Wahrnehmung der Berufsorientierung bei SchülerInnen im Alter von 13-19 Jahren

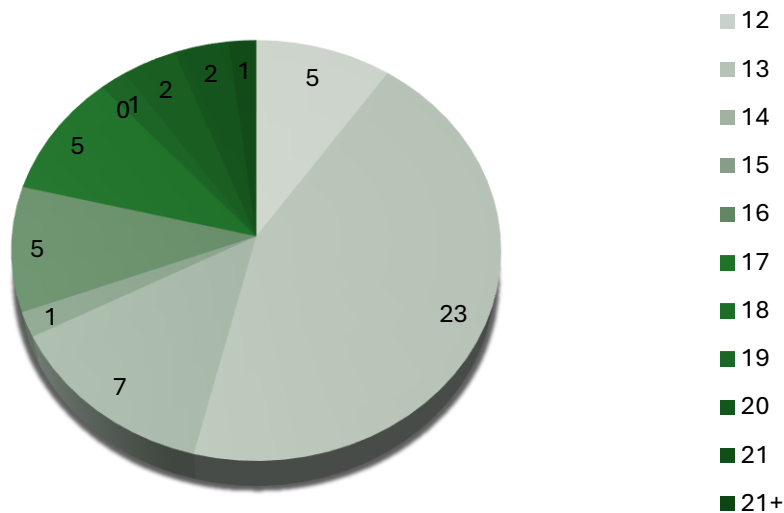
Situation in Österreich (Burgenland)

Die Umfrage wurde an die BetreuerInnen aller SchulleiterInnen im Südburgenland mit der Bitte verschickt, sie an ihre SchülerInnen weiterzugeben. Wir erhielten 52 Antworten, wobei 46 SchülerInnen alle Fragen beantworteten, die in den folgenden Ergebnissen enthalten sind. 69% unserer TeilnehmerInnen waren weiblich, 29% männlich und einige TeilnehmerInnen machten keine Angaben zu ihrer Auswahl. 65% unserer TeilnehmerInnen kommen aus Mittelschulen (5th bis 8th des österreichischen Schulsystems), 27% sind in einer Lehre/Berufsschule und ein kleiner Teil (6%) ist in einer berufsvorbereitenden Schule. Wir hatten keine SchülerInnen eines Gymnasiums. Das Alter der

TeilnehmerInnen reichte von zwölf bis einundzwanzig Jahren und verteilt sich wie folgt, wobei die meisten TeilnehmerInnen dreizehn (44%) und vierzehn (13%) Jahre alt sind.

Abbildung 4

Alter der TeilnehmerInnen



Stand des Berufswahlprozesses

29

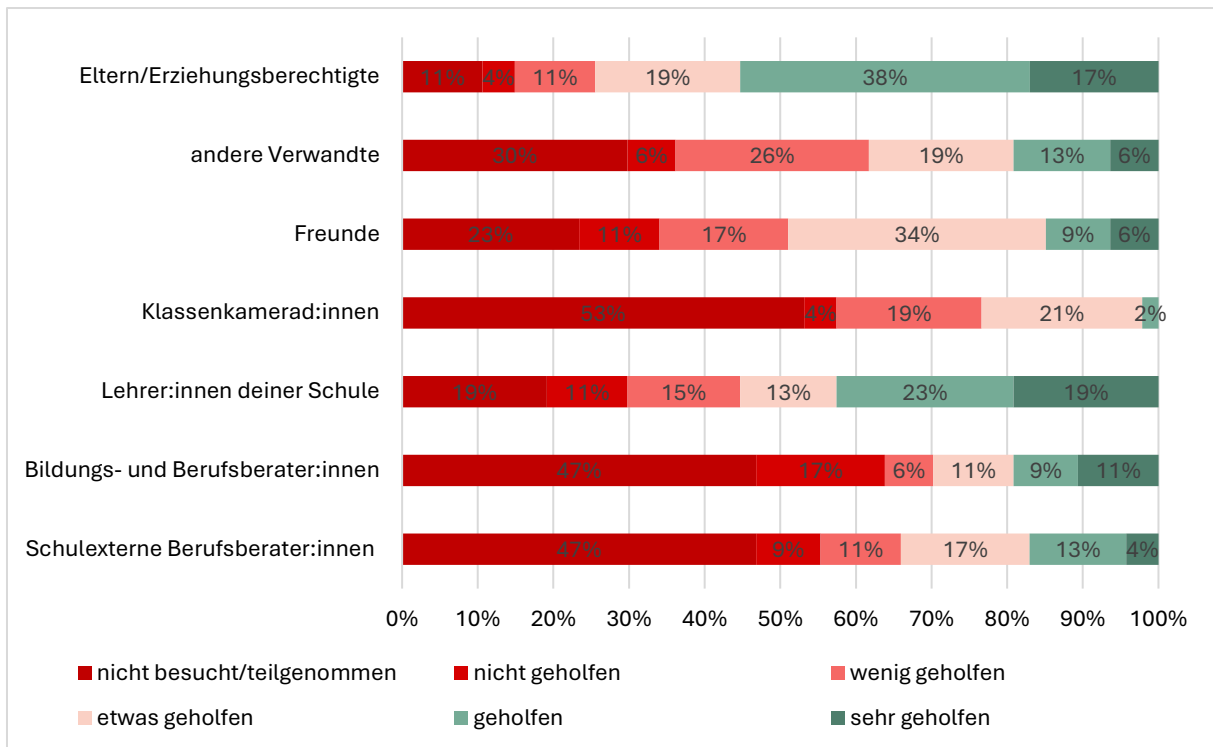
Die Schülerinnen und Schüler im Südburgenland haben sich intensiv Gedanken über ihren zukünftigen Beruf gemacht. 43% haben sich bereits für einen bestimmten Beruf entschieden und 49% haben eine Vorstellung davon, wofür sie sich interessieren. 60 % von ihnen sind sich ihrer Entscheidung sicher/sehr sicher.

Menschen, die Unterstützung bei der Berufswahl bieten

Die Frage nach den Personen, die einen Einfluss auf ihre Bildungs- und Berufswahl hatten, ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Abbildung 5

Menschen, die Unterstützung bei der Berufswahl bieten



Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Eltern/Erziehungsberechtigten nach wie vor den größten Einfluss (55 %) auf den Berufswahlprozess der SchülerInnen haben (hilfreich und sehr hilfreich zusammengenommen), gefolgt von LehrerInnen (42 %), Verwandten (32 %), BerufsberaterInnen und -betreuerInnen (19 %) und externen BeraterInnen (17 %).

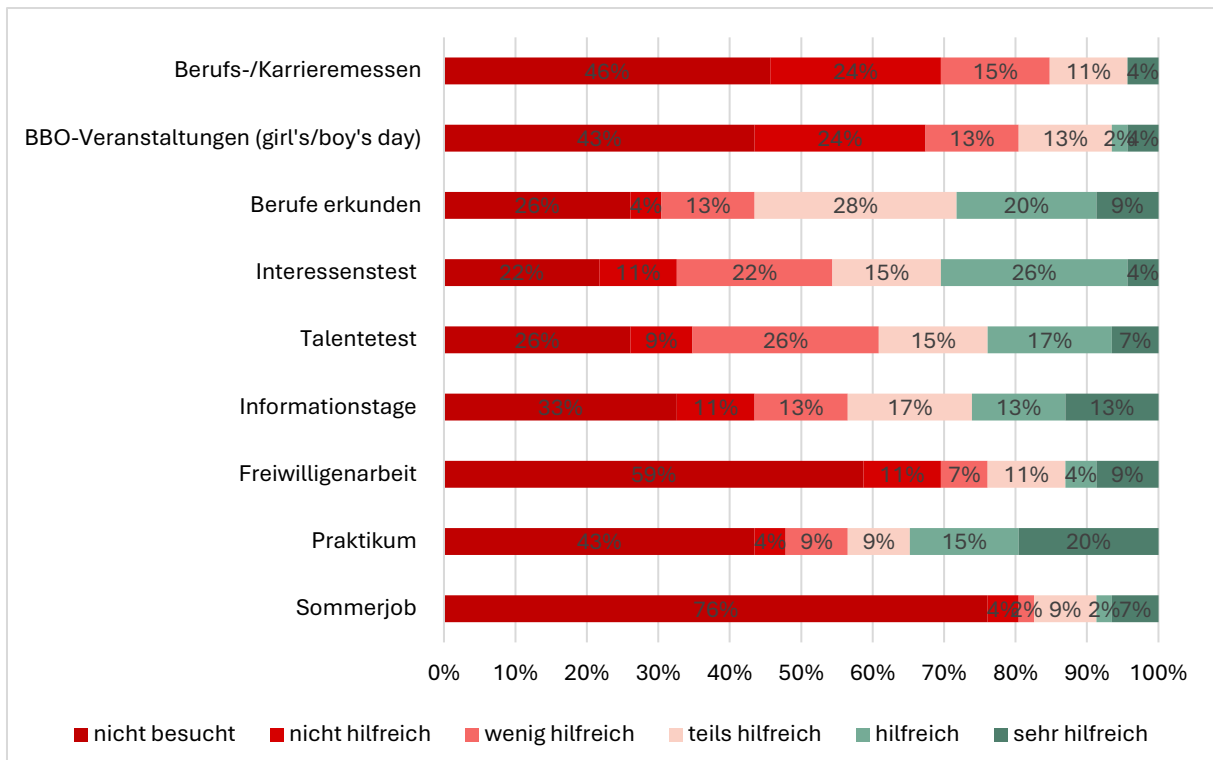
30

Neben den relevanten Personen wollten wir auch wissen, welche Aktivitäten unseren TeilnehmerInnen bei ihrer Berufsentscheidung geholfen haben. Das folgende Schaubild zeigt die Ergebnisse, geordnet nach Ereignissen.

Bewertung von Maßnahmen zur Berufsorientierung

Abbildung 6

Auswirkungen der Tätigkeiten auf die Laufbahnentscheidung



Interessant ist die Tatsache, dass Aktivitäten im Zusammenhang mit der praktischen Umsetzung wie Berufserkundung (57 %) und praktische Arbeit (43 %) insgesamt als hilfreich empfunden werden (Summe der Bewertungen teilweise hilfreich, hilfreich und sehr hilfreich). Gleiches gilt für Veranstaltungen wie Interessentests (46%), Informationstage (43%) und Talente-Tests (39%). Wir gehen davon aus, dass die Verteilung der Altersgruppe (57% dreizehn und vierzehn Jahre alt) erklärt, dass 76% der TeilnehmerInnen noch kein Praktikum gemacht haben, ebenso wie 59%, die sich nicht ehrenamtlich engagieren.

31

Wissen über Karrierewege

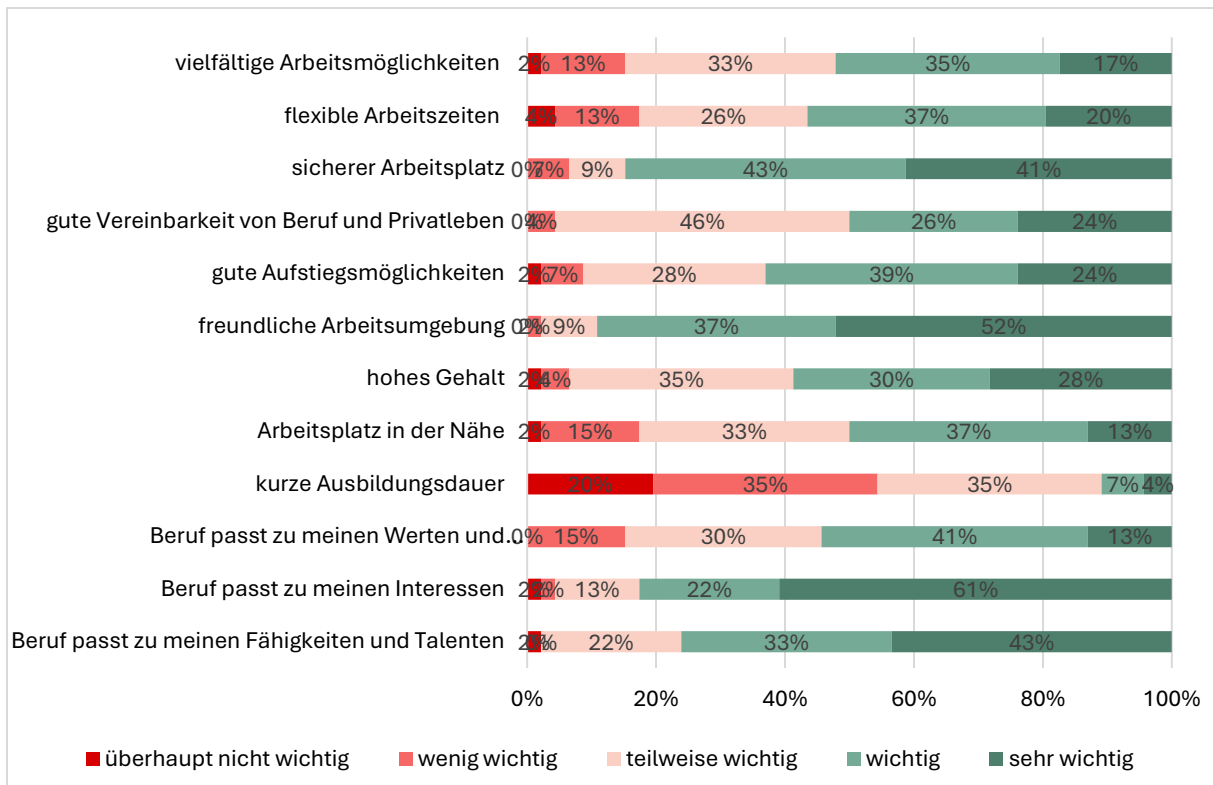
In einem weiteren Fragenkomplex wurden die TeilnehmerInnen nach ihrem Wissen über die berufliche Qualifizierung gefragt. Keiner von ihnen empfand einen Mangel an Wissen, daher lagen die Ergebnisse im Durchschnitt oder darüber. Das Wissen über Schul- und Ausbildungsformen ist gut (durchschnittliche Bewertung 3,3 von 5), dasselbe gilt für die Einschätzung, wie einfach es ist, den Beruf zu wechseln (z.B. von der Schule in eine Berufsausbildung) (2,89 von 5) und für das Wissen über spezifische Berufsanforderungen (3,61 von 5).

Faktoren, die die Berufswahl beeinflussen

In einer weiteren Fragekategorie interessierten wir uns für die Relevanz bestimmter Faktoren für die Berufswahl der TeilnehmerInnen. Das folgende Diagramm zeigt die Ergebnisse.

Abbildung 7

Faktoren, die die Berufswahl beeinflussen



Betrachtet man die vier wichtigsten Faktoren, so wird deutlich, dass unsere TeilnehmerInnen einen Arbeitsplatz suchen, der ihren Interessen entspricht (61 % sehr wichtig und 22 % wichtig), ein freundliches Arbeitsumfeld (52 % sehr wichtig und 37 % wichtig), einen Arbeitsplatz, der ihren Fähigkeiten und Talenten entspricht (44 % sehr wichtig und 33 % wichtig) und einen sicheren Arbeitsplatz (41 % sehr wichtig und 43 % wichtig). Am wenigsten wichtig erscheint ihnen eine kurze Dauer des Ausbildungsprogramms (20 % nicht wichtig).

Außerdem wollten wir einen Einblick in die individuelle Berufsorientierung der TeilnehmerInnen erhalten. Wir fragten sie, welche Faktoren sie in diesem Prozess erlebt und welche Faktoren sie vermisst haben. Die Ergebnisse sind in den folgenden Diagrammen noch einmal dargestellt.

Abbildung 8

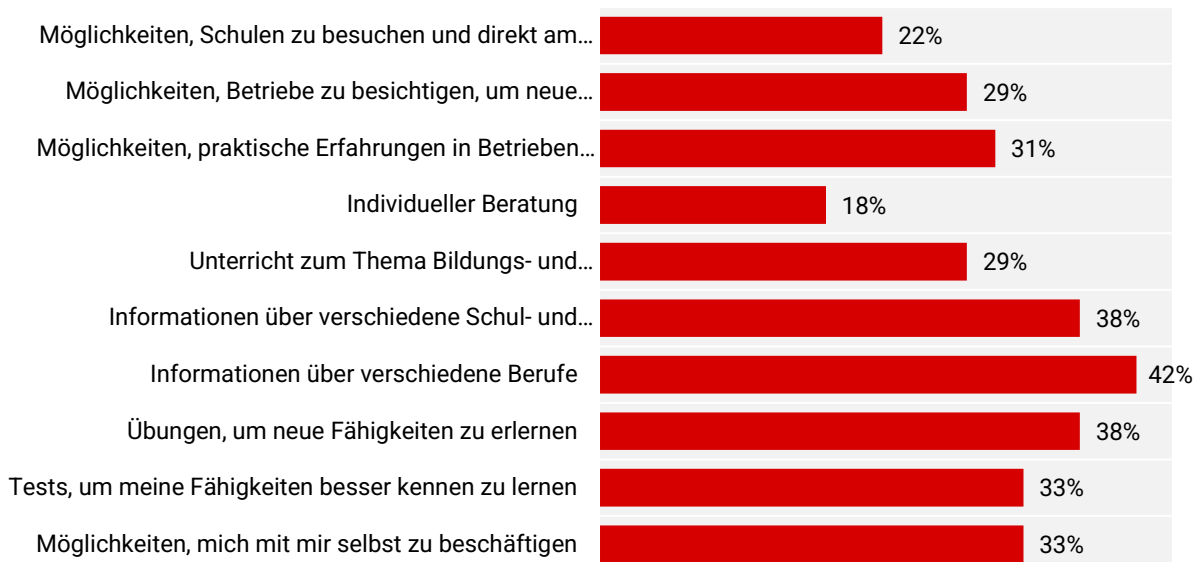
Erfahrene Faktoren der individuellen Berufsorientierung



Es zeigt sich, dass die meisten TeilnehmerInnen genügend Zeit hatten, um sich selbst kennen zu lernen (73 %), und mehr als die Hälfte von ihnen konnte sich ausreichend über Berufe (58 %) und Berufsmöglichkeiten (58 %) informieren. Weitere 56 % waren mit der Anzahl der Schulstunden, die sie für die Berufsorientierung zur Verfügung hatten, zufrieden. Allerdings hatten nur 18 % die Möglichkeit, verschiedene weiterführende Schulen zu besuchen (mit der Möglichkeit, am Unterricht teilzunehmen), und nur 29 % hatten die Möglichkeit, eine individuelle Beratung zu erhalten.

Abbildung 9

Ich wünsche mir mehr...



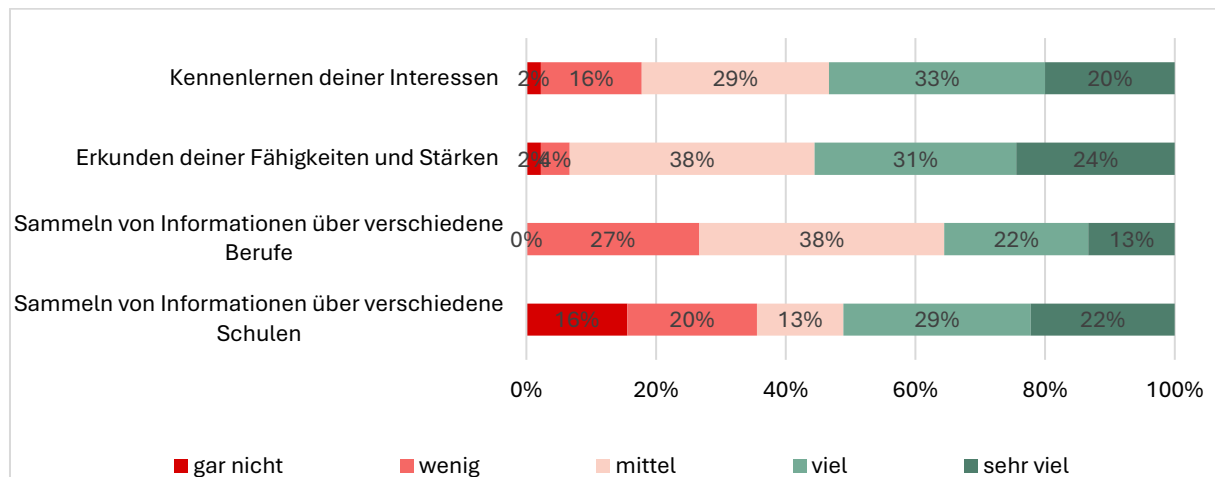
Die drei Dinge, die die TeilnehmerInnen an ihrer Berufsorientierung am meisten schätzen würden, sind mehr Informationen über verschiedene Berufe (42 %), mehr Aktivitäten zum Erlernen neuer Fähigkeiten (38 %) und mehr Informationen über verschiedene Schul- und Ausbildungsmöglichkeiten (38 %).

Es sieht so aus, als ob die Berufsorientierung ein Thema ist, das unseren TeilnehmerInnen bewusst ist und über das sie sich Gedanken machen. 60 % haben sich im privaten Kontext intensiv/sehr intensiv damit beschäftigt, während nur 2 % in diesem Rahmen nicht darüber nachgedacht haben.

Die Intensität des Engagements der TeilnehmerInnen in bestimmten Bereichen ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Abbildung 10

Intensität der Engagementbereiche



Wir können feststellen, dass mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen in drei von vier Bereichen ein hohes Gesamtengagement (viel und sehr viel intensives Engagement) hatten: 56 % bei der Entdeckung ihrer eigenen Fähigkeiten und Stärken, 53 % beim Kennenlernen ihrer eigenen Interessen und 51 % beim Sammeln von Informationen über verschiedene Schulen.

34

Künftige Arbeitsplätze

Uns interessierte auch, wie sie die Bereiche künftiger Arbeitsplätze einschätzen. So glauben 84 % der TeilnehmerInnen, dass es in Zukunft mehr Arbeitsplätze im Zusammenhang mit Umweltschutz und Nachhaltigkeit geben wird. Ebenso glauben 82 %, dass es in Zukunft mehr digitale Arbeitsplätze geben wird.

Aktuelle Angebote zur Berufsorientierung

In Bezug auf die Ausrichtung der derzeitigen Bildungs- und Berufsmöglichkeiten sind die TeilnehmerInnen geteilter Meinung, ob sie für den zukünftigen Arbeitsmarkt geeignet sind. So sind 22% der Meinung, dass sie nicht oder nicht gut dafür geeignet sind, im Gegensatz zu 31%, die glauben, dass sie gut oder sehr gut geeignet sind.

Quellen, die zur Sammlung von Informationen über Berufe und Schulen genutzt werden

Schließlich haben wir die TeilnehmerInnen gefragt, wie sie Informationen über Jobs und Schulen erhalten und welche Kanäle sie bevorzugen. Die folgenden Tabellen zeigen die Bedeutung von Familie/Freunden (84 %) und Internetrecherche (84 %) sowie die hohe Nutzung von Websites (76 %), Instagram (53 %) und TikTok (47 %).

Tabelle 1

Quellen, die zur Sammlung von Informationen über Berufe und Schulen genutzt werden

<i>Wie gelangst du zu Informationen über Berufe und Schulen?</i>	
Familie/Freunde	84,44%
Schule	64,44%
Suche im Internet	84,44%
Social Media	44,44%
Karrieremesse	13,33%
Berufsberatung	37,78%
Sonstiges	2,22%

Tabelle 2

Bevorzugte Kanäle für den Erhalt von Informationen zur Bildungs- und Berufsorientierung

<i>Welche Kanäle würdest du bevorzugen, um Informationen zur Bildungs- und Berufsorientierung zu erhalten?</i>	
Instagram	53,33%
Facebook	11,11%
LinkedIn	2,22%
TikTok	46,67%
Websites	75,56%
Sonstige	13,33%

Situation in Österreich (Steiermark)

In dieser Studie wurden zwei verschiedene Gruppen von SchülerInnen zu ihren Erfahrungen im Berufswahlprozess und ihrer Meinung zu bestehenden Maßnahmen der Berufsorientierung befragt. Für beide Gruppen wurden Fragebögen verwendet, die sich nur in wenigen Aspekten unterschieden. Die erste Gruppe bestand aus SchülerInnen der Klassen 7 und 8, die zweite Gruppe aus SchülerInnen ab Klasse 9. Der erste Teil dieses Berichts enthält eine detaillierte Beschreibung der Umfrageergebnisse für die SchülerInnen der 7. und 8. Im zweiten Teil werden die Ergebnisse der Befragung der SchülerInnen ab der 9. Klasse analysiert.

SchülerInnen der siebten und achten Klasse

Um die Ergebnisse der Umfrage besser einordnen zu können, wird zu Beginn ein Überblick über die wichtigsten Merkmale der Studienpopulation gegeben. Insgesamt haben 1.765 SchülerInnen den Fragebogen begonnen. Davon füllten 1.659 den gesamten Fragebogen aus. Von den 1.765 Befragten waren 830 männlich und 905 weiblich. Nur 30 Befragte gaben ihr Geschlecht nicht an. Die Verteilung

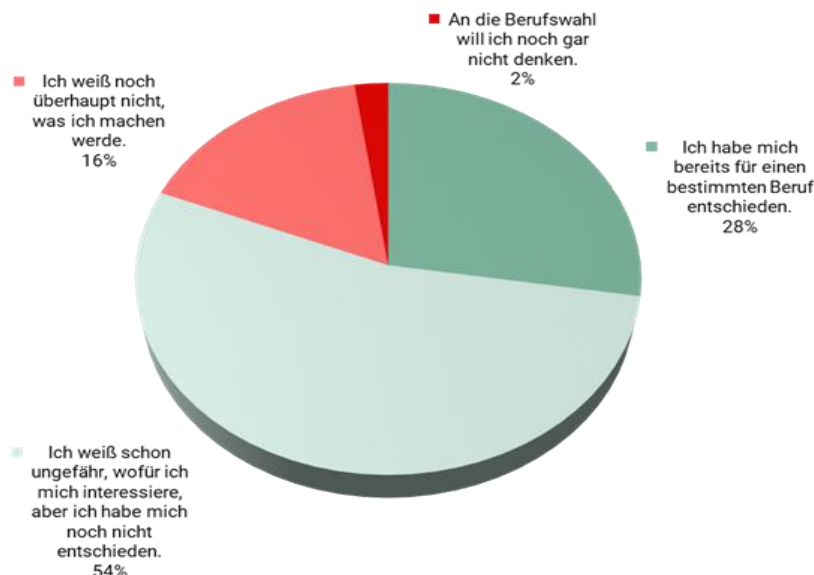
der Befragten nach Schultyp zeigt, dass etwa drei Viertel der Befragten eine Mittelschule und ein Viertel ein Gymnasium besuchten. Die Mehrheit der Befragten, 42 % (749 SchülerInnen), war 13 Jahre alt, während weitere 35 % (621 SchülerInnen) 14 Jahre alt waren. 14 % der Befragten (243 SchülerInnen) waren 12 Jahre alt und weitere 7 % (128 SchülerInnen) waren 15 Jahre alt. Nur 1 % der Befragten war 16 Jahre oder älter.

Stand des Berufswahlprozesses. Im ersten Teil der Umfrage wurden die SchülerInnen gebeten, Angaben zum Stand ihres Berufswahlprozesses zu machen (siehe Abbildung 11). Die Ergebnisse zeigen, dass etwa die Hälfte, d. h. 54 % der Befragten (941 Personen), angeben, dass sie eine ungefähre Vorstellung davon haben, wofür sie sich interessieren, aber noch keine endgültige Entscheidung getroffen haben. 28 % der SchülerInnen (482 SchülerInnen) haben sich bereits für einen bestimmten Beruf entschieden. Weitere 16 % (289 SchülerInnen) wissen noch nicht, welchen Beruf sie ergreifen wollen. Nur 2 % der Befragten (40 SchülerInnen) wollen sich noch keine Gedanken über ihre Berufswahl machen. *Diese Ergebnisse verdeutlichen die verschiedenen Stadien der Berufsorientierung und Entscheidungsfindung unter den Auszubildenden.*

SchülerInnen, die angaben, sich bereits für einen Beruf entschieden zu haben, wurden auch gefragt, wie sicher sie sich bei ihrer Entscheidung fühlten. Die Befragten konnten einen Schieberegler mit zwei entgegengesetzten Polen (links: "überhaupt nicht sicher" und rechts: "sehr sicher") und einem Wertebereich von 1 bis 5 verwenden. Im Durchschnitt wurde diese Frage mit 4,41 bewertet, was auf *ein hohes Maß an Sicherheit unter den befragten SchülerInnen* hinweist.

Abbildung 11

Informationen über die Berufswahl der SchülerInnen der Klassen 7 und 8



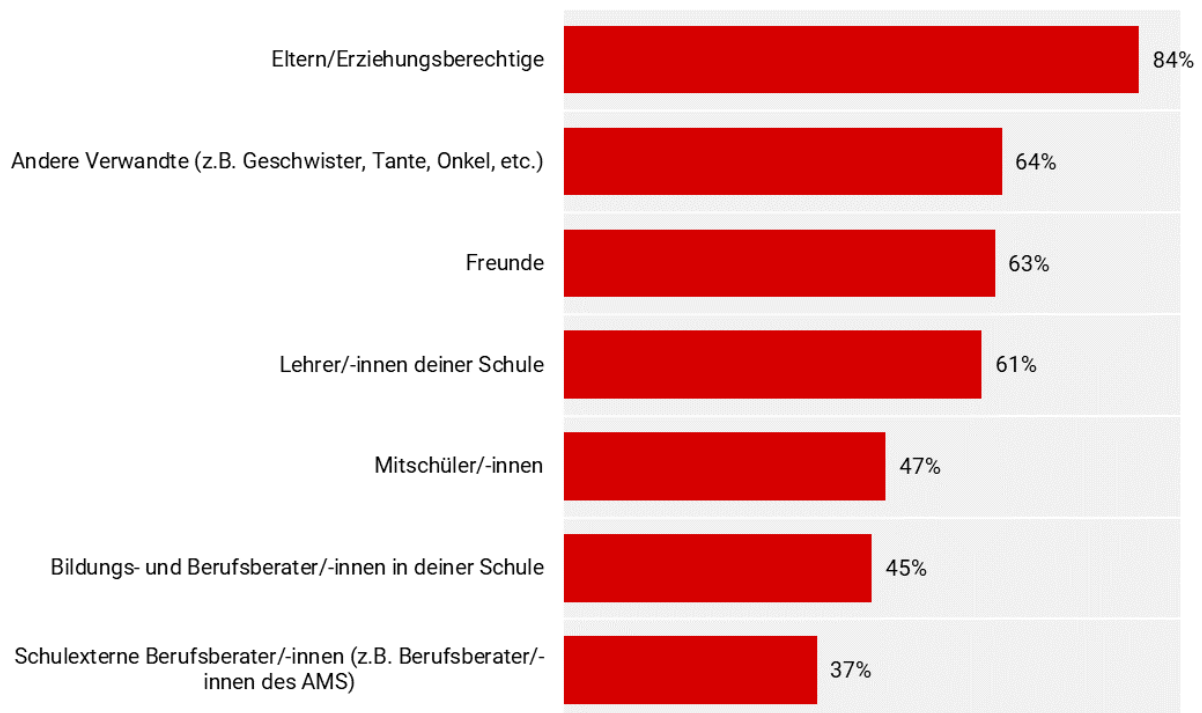
Personen, die sie bei der Berufswahl unterstützen. Im nächsten Teil der Umfrage wurden die SchülerInnen gebeten, anzugeben, welche Personen(gruppen) sie um Hilfe bei ihrer Bildungs- und Berufswahl gebeten haben (siehe Abbildung 12). Die Ergebnisse zeigen, dass die Eltern mit 84 % (1 456 SchülerInnen) die am häufigsten konsultierte Gruppe sind. Andere Verwandte wie Geschwister, Tanten und Onkel wurden von 64 % (1 115 SchülerInnen) der Befragten um Rat gefragt. Auch Freunde spielten eine wichtige Rolle: 63 % (1 098 SchülerInnen) gaben an, sie hätten sich an sie gewandt.

Mitschülerinnen und Mitschüler wurden von 47 % (813 Schülerinnen und Schüler) um Hilfe gebeten, während 61 % (1 065 Schülerinnen und Schüler) Lehrerinnen und Lehrer an ihrer Schule um Rat baten. Die BerufsberaterInnen der Schulen wurden von 45 % (788 SchülerInnen) der SchülerInnen konsultiert. Externe BerufsberaterInnen, z.B. vom Arbeitsmarktservice (AMS), wurden von 37% (644 SchülerInnen) konsultiert.

Diese Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung des sozialen Umfelds, insbesondere der Familie und enger Freunde, für die Bildungs- und Berufswahl junger Menschen. Auch schulische Ressourcen, wie LehrerInnen und SchulberaterInnen, sind wichtige Quellen der Unterstützung. Obwohl externe Beratungsdienste weniger häufig in Anspruch genommen werden, sind sie für eine beträchtliche Anzahl von SchülerInnen nach wie vor von Bedeutung.

Abbildung 12

Menschen, die Unterstützung bei der Berufswahl bieten



37

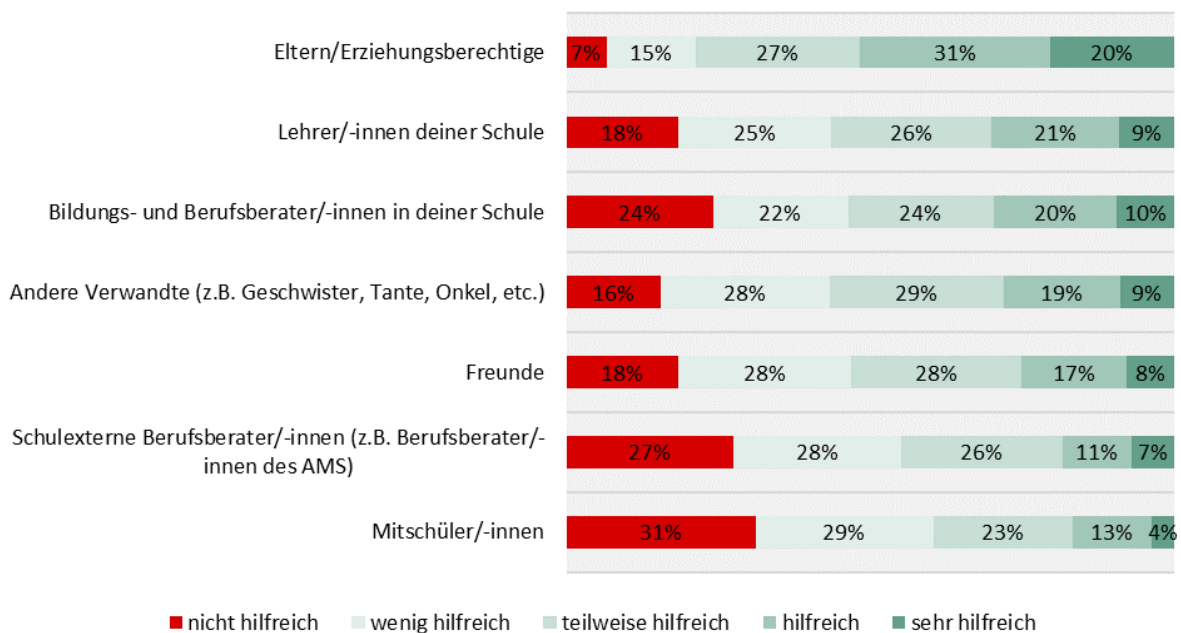
Neben der Angabe, welche Personen(gruppen) sie um Hilfe gebeten haben, wurden die SchülerInnen auch gebeten, zu bewerten, wie hilfreich die erhaltene Unterstützung war. Die Unterstützung wurde auf einer Skala von "nicht hilfreich" bis "sehr hilfreich" bewertet. Die Ergebnisse sind in Abbildung 13 dargestellt. Die Eltern wurden als besonders hilfreich empfunden: 51 % der Befragten bewerteten sie als (sehr) hilfreich, während nur 7 % sie als nicht hilfreich einschätzten. Andere Verwandte wurden von 28 % als (sehr) hilfreich eingestuft, während 16 % sie als nicht hilfreich bewerteten. Freunde wurden ebenfalls von 25 % als (sehr) hilfreich eingestuft, während 18 % ihre Unterstützung als nicht hilfreich bewerteten. KlassenkameradInnen schnitten schlechter ab: 31 % der Befragten bewerteten ihre Hilfe als nicht hilfreich und nur 17 % als (sehr) hilfreich. Die LehrerInnen an der Schule wurden von 30 % der SchülerInnen als (sehr) hilfreich eingestuft, während 18 % ihre Unterstützung als nicht hilfreich bewerteten. Die BerufsberaterInnen der Schule wurden von 30 % der SchülerInnen als (sehr) hilfreich

eingestuft, während 24 % ihre Unterstützung als nicht hilfreich bewerteten. ExpertInnen wurden von 27% der SchülerInnen als nicht hilfreich und von 18% als (sehr) hilfreich eingestuft.

Diese Ergebnisse zeigen, dass die Nützlichkeit der Unterstützung sehr unterschiedlich wahrgenommen wird, wobei die Unterstützung durch die Familie im Allgemeinen als am hilfreichsten angesehen wird. Schulische und außerschulische Beratungsdienste werden als weniger hilfreich wahrgenommen, was möglicherweise auf eine geringere persönliche Verbindung oder Qualität der Beratung zurückzuführen ist.

Abbildung 13

Bewertung der Nützlichkeit der erhaltenen Hilfe

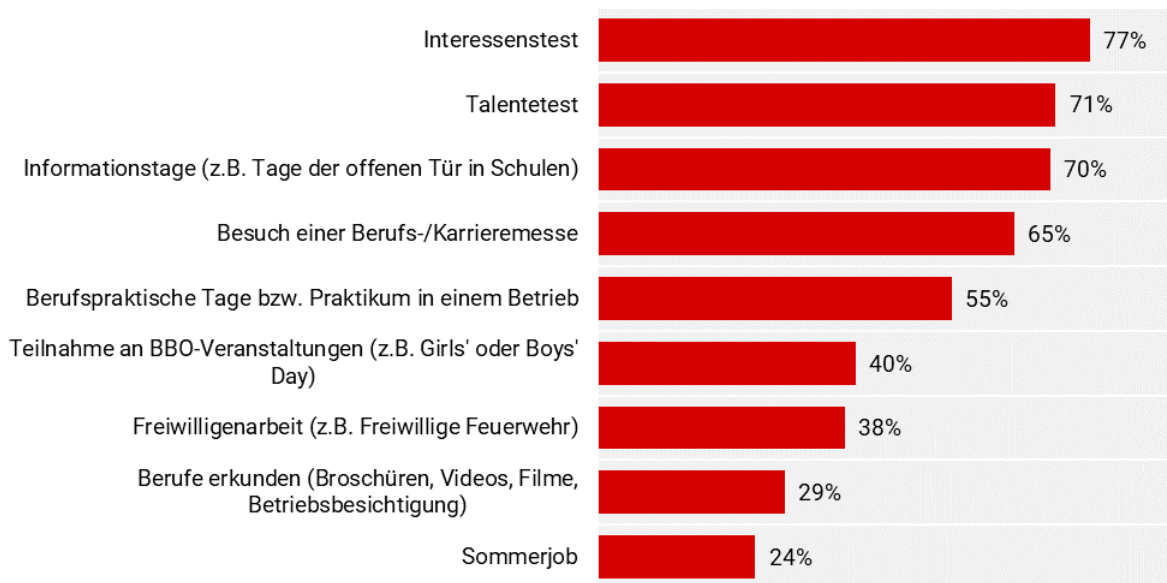


Bewertung von Maßnahmen zur Berufsorientierung. Die SchülerInnen wurden auch gebeten, anzugeben, welche Maßnahmen zur Berufsorientierung sie im Rahmen ihres Berufswahlprozesses genutzt haben (siehe Abbildung 14). Die am häufigsten genutzte Methode war ein Interessentest, der von 77 % (1 321 SchülerInnen) der Befragten durchgeführt wurde. Fast ebenso viele, nämlich 71 % (1 228 SchülerInnen), nahmen an einem Talenttest teil, während 70 % (1 213 SchülerInnen) Informationstage wie Tage der offenen Tür an Schulen besuchten. Eine Job- oder Karrieremesse wurde von 65 % (1 118 SchülerInnen) der Befragten besucht. Praktika wurden von 55 % (949 SchülerInnen) absolviert und 40 % (690 SchülerInnen) besuchten Berufsorientierungsveranstaltungen wie den Girls' oder Boys' Day. Berufserkundungen durch Broschüren, Videos, Filme oder Unternehmensbesuche wurden von 29 % (499 SchülerInnen) genutzt. Ehrenamtliche Tätigkeiten wurden von 38 % (662 SchülerInnen) und Ferienjobs von 24 % (421 SchülerInnen) der Befragten ausgeübt.

Diese Ergebnisse zeigen, dass die Schülerinnen und Schüler ein breites Spektrum an Maßnahmen zur Berufsorientierung nutzen. Insbesondere Interessen- und Begabungstests sowie Informationstage spielen eine wichtige Rolle bei der Berufsorientierung. Praktika und Messebesuche vervollständigen die Palette der genutzten Angebote.

Abbildung 14

von den SchülerInnen genutzte Maßnahmen zur Berufsorientierung



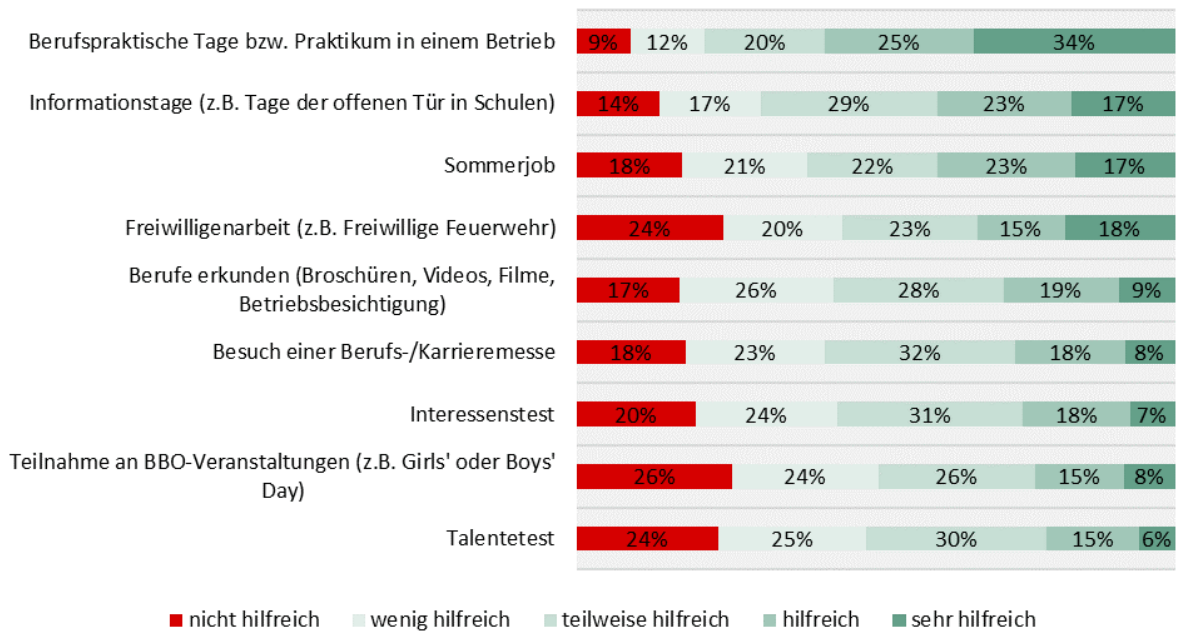
Die SchülerInnen wurden auch gebeten, zu bewerten, wie hilfreich sie die von ihnen in Anspruch genommenen Maßnahmen zur Berufsorientierung fanden. Die Ergebnisse sind in Abbildung 15 dargestellt.

Die Bewertungen variieren je nach Art der Berufsorientierungsmaßnahme. Praktika wurden besonders positiv bewertet: Nur 9 % fanden sie nicht hilfreich und 59 % fanden sie (sehr) hilfreich. Informationstage wie Tage der offenen Tür an Schulen wurden von 40 % der Befragten als (sehr) hilfreich und nur von 14 % der SchülerInnen als nicht hilfreich eingestuft. Die gleiche Anzahl von Befragten, nämlich 40 %, bewerteten Ferienjobs als (sehr) hilfreich und 18 % als nicht hilfreich. Ein Drittel der SchülerInnen, 33 %, bewerteten ehrenamtliche Tätigkeiten als (sehr) hilfreich, während knapp ein Viertel, 24 %, sie als nicht hilfreich einstufen. Die Nützlichkeit der Berufserkundung durch Broschüren, Videos, Filme oder Unternehmensbesuche und der Besuch einer Job- oder Karrieremesse wurden ungefähr gleich bewertet. Die Berufserkundung wurde von 28 % als (sehr) hilfreich und von 17 % als nicht hilfreich eingestuft, während der Besuch einer Job- oder Karrieremesse von 26 % als (sehr) hilfreich und von 18 % als nicht hilfreich bewertet wurde. Die SchülerInnen fanden auch die Durchführung von Interessentests hilfreich. Diese wurden von 25 % der SSchülerInnen als (sehr) hilfreich und von 20 % als nicht hilfreich eingestuft. Weniger hilfreich waren der Besuch von Veranstaltungen zur Berufsorientierung und die Teilnahme an Talenttests. Beide wurden von etwa einem Viertel der Befragten als nicht hilfreich eingestuft, während die Teilnahme an Veranstaltungen zur Berufsorientierung von 23 % der SchülerInnen als (sehr) hilfreich und die Teilnahme an Talenttests von 21 % der SchülerInnen als hilfreich eingestuft wurde.

Insgesamt zeigen die Bewertungen, dass praktische Erfahrungen wie Praktika und Sommerjobs als besonders nützlich eingestuft werden, während formale Tests und Informationsveranstaltungen gemischte Bewertungen erhalten.

Abbildung 15

Bewertung von Maßnahmen zur Berufsorientierung



Faktoren, die die Berufswahl beeinflussen. Der nächste Teil der Umfrage befasste sich mit den Faktoren, die die Berufswahl der SchülerInnen beeinflussen. Die SchülerInnen wurden gebeten, verschiedene Faktoren auf einer 5-stufigen Skala von "überhaupt nicht wichtig" bis "sehr wichtig" zu bewerten (siehe Abbildung 6).

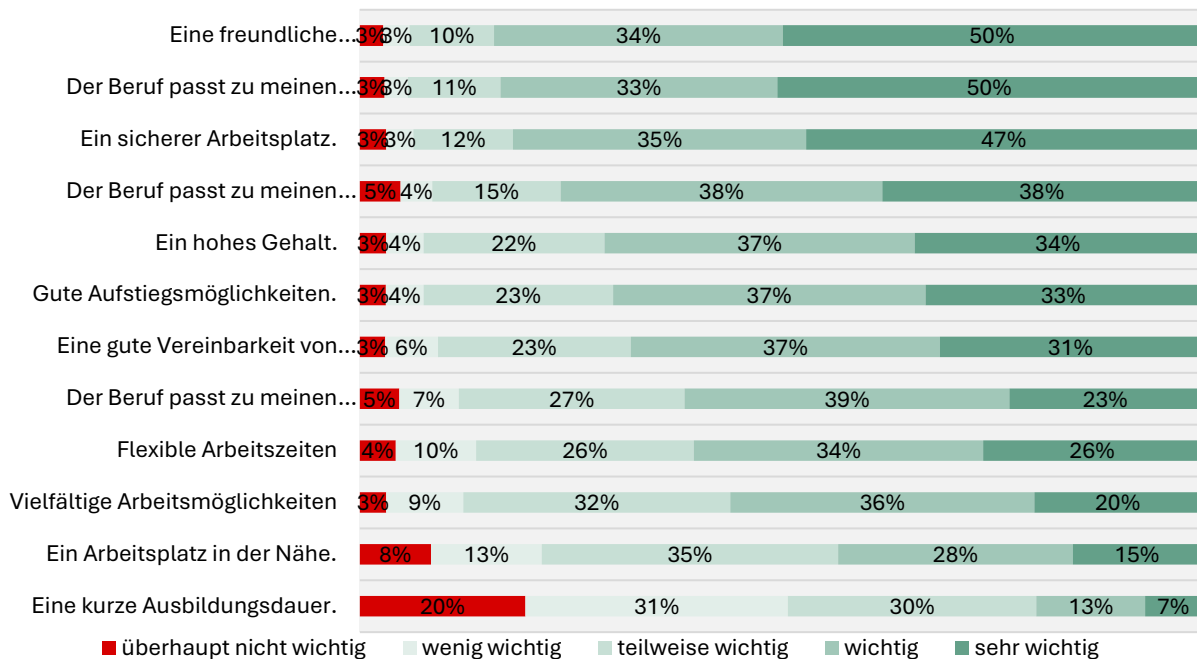
40

Der Aspekt eines freundlichen Arbeitsumfelds wurde von 84 % der Befragten als (sehr) wichtig eingestuft. Ebenso wichtig ist, dass der Arbeitsplatz den eigenen Interessen entspricht. Dieser Faktor wurde von 83 % der Befragten als (sehr) wichtig erachtet. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes wurde von 82 % der Befragten als (sehr) wichtig eingestuft. Die Tatsache, dass der Arbeitsplatz den eigenen Fähigkeiten und Talenten entspricht, wurde von 76 % der Befragten als (sehr) wichtig angesehen. Ein hohes Gehalt ist für 71 % der Befragten (sehr) wichtig. Gute Karrieremöglichkeiten sind für 70 % (sehr) wichtig und eine gute Work-Life-Balance für 68 %. Für 62 % der Befragten ist es (sehr) wichtig, dass ihre Arbeit mit ihren Werten und Moralvorstellungen übereinstimmt. Flexible Arbeitszeiten sind für 60 % (sehr) wichtig. Vielfältige Arbeitsmöglichkeiten sind für 56 % (sehr) wichtig. In der Nähe des Wohnortes zu arbeiten ist für 43 % der Befragten (sehr) wichtig. Eine kurze Einarbeitungszeit ist dagegen nur für 20 % (sehr) wichtig und wird von der Mehrheit (51 %) als weniger wichtig oder gar nicht wichtig angesehen.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass die wichtigsten Faktoren für die SchülerInnen bei der Berufswahl eine Übereinstimmung mit ihren persönlichen Interessen und Fähigkeiten, ein freundliches Arbeitsumfeld, Arbeitsplatzsicherheit und Karrieremöglichkeiten sind. Aspekte wie die Dauer der Ausbildung und die Nähe zum Arbeitsplatz spielen eine vergleichsweise geringe Rolle.

Abbildung 16

Faktoren, die die Berufswahl beeinflussen



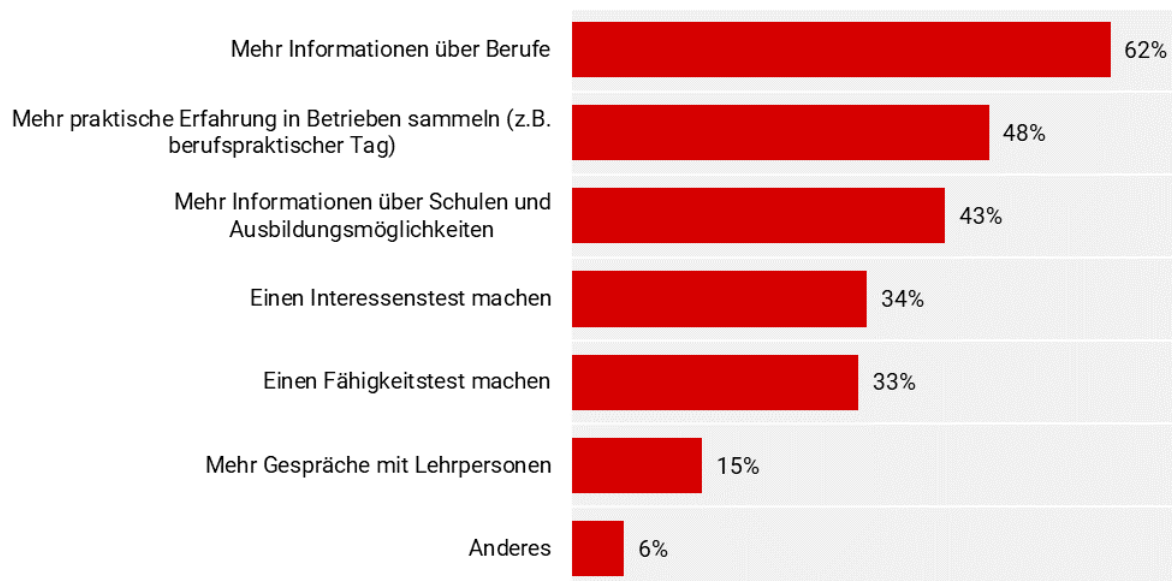
Zusätzlicher Bedarf an Unterstützung. Die SchülerInnen wurden auch gefragt, ob sie zusätzliche Unterstützung benötigen, um eine sichere Berufswahl zu treffen. Mehr als die Hälfte, 57 % (964 SchülerInnen), verneinten dies. Die übrigen SchülerInnen wurden auch gefragt, welche Art von Unterstützung sie benötigen würden. Die Ergebnisse sind in Abbildung 17 dargestellt. Mehr als die Hälfte, 62 % (447 SchülerInnen), wünschten sich mehr Informationen über Berufe. Ein weiterer großer Anteil, nämlich 48 % (348 SchülerInnen), möchte mehr praktische Erfahrungen in Unternehmen sammeln. Etwa die gleiche Anzahl von SchülerInnen, 43 % (310 SchülerInnen), wünschen sich mehr Informationen über Schulen und Ausbildungsmöglichkeiten. Fast ein Drittel würde gerne einen Interessentest (34 %, 247 Personen) oder einen Talenttest (33 %, 234 SchülerInnen) machen. Nur 15 % wünschen sich mehr Beratungsgespräche mit LehrerInnen.

41

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass die Mehrheit der befragten SchülerInnen keine zusätzliche Unterstützung bei der Berufsentscheidung benötigt. Diejenigen, die zusätzliche Unterstützung benötigen, bevorzugen mehr Informationen über Berufe und praktische Erfahrungen in Unternehmen. Dies wiederum deutet auf einen erhöhten Bedarf an Gelegenheiten für Begegnungen mit der Praxis in der Schule hin.

Abbildung 17

Zusätzlicher Bedarf an Unterstützung



Bewertung des Zeitaufwands für Maßnahmen zur Berufsorientierung. Anhand eines Schiebereglers mit zwei gegensätzlichen Polen (links: "gar nicht" und rechts: "sehr intensiv") und einem Wertebereich von 1 bis 5 konnten die SchülerInnen einschätzen, wie intensiv sie sich privat (zu Hause) mit ihrer Berufswahl auseinandergesetzt hatten. Die durchschnittliche Antwort auf diese Frage lag bei 3,3, was auf eine mäßige Beschäftigung mit dem Thema hinweist.

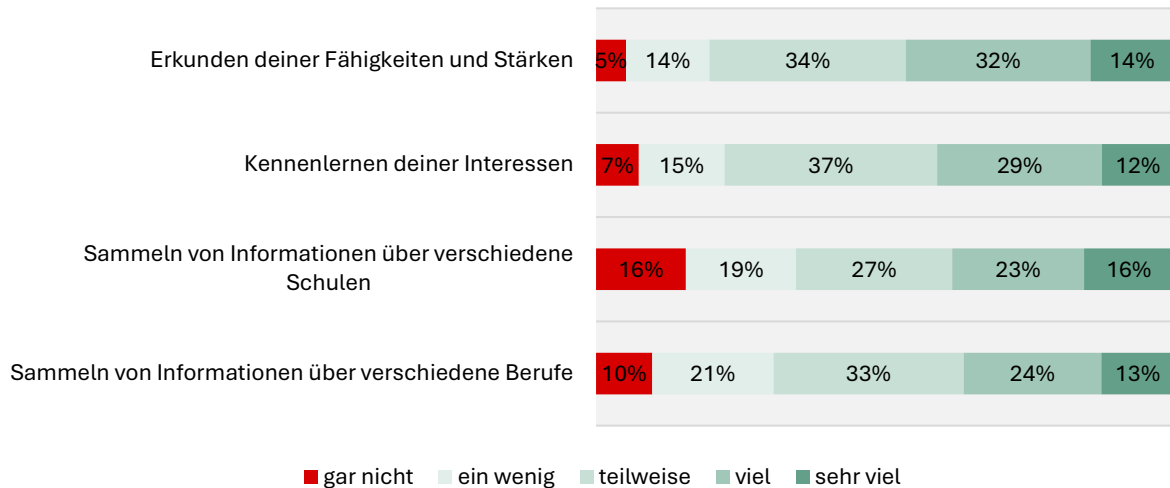
42

Darüber hinaus wurden die SchülerInnen gebeten, auf einer 5-stufigen Skala von "überhaupt nicht" bis "sehr" zu bewerten, inwieweit sie sich auf bestimmte Maßnahmen zur Berufsorientierung eingelassen haben. Den SchülerInnen wurden vier Interventionen angeboten. Die Ergebnisse sind in Abbildung 18 dargestellt. Fast die Hälfte der SchülerInnen, 46 %, gab an, dass sie (sehr) viel Zeit damit verbracht haben, ihre eigenen Fähigkeiten und Stärken zu erkunden. Fast ebenso viele, 41 %, verbrachten (sehr) viel Zeit damit, ihre Interessen kennen zu lernen. Etwa ein Drittel der Befragten verbrachte (sehr) viel Zeit damit, Informationen über verschiedene Schulen zu sammeln (39 %), und etwa die gleiche Anzahl, 37 %, verbrachte Zeit damit, Informationen über verschiedene Berufe zu sammeln.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Schülerinnen und Schüler bei ihrer Berufswahl mäßig engagiert waren, wobei der Schwerpunkt auf der Erkundung ihrer Fähigkeiten und Interessen lag.

Abbildung 18

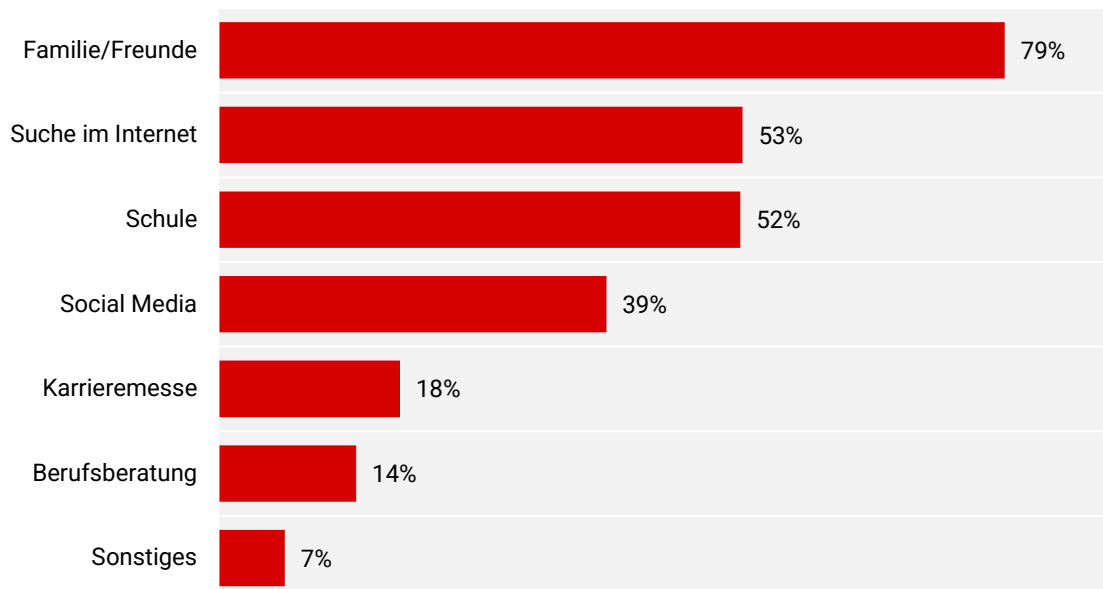
Bewertung des Zeitaufwands für Maßnahmen zur Berufsorientierung



Quellen, aus denen sie Informationen über Berufe und Schulen beziehen. Schließlich wurden die SchülerInnen unter gefragt, woher sie ihre Informationen über Berufe und Schulen beziehen (siehe Abbildung 19). Die Ergebnisse zeigen, dass die Mehrheit der befragten SchülerInnen ihre Informationen über Schulen und Berufe hauptsächlich von Familie und Freunden (79 %) erhält, gefolgt von der Suche im Internet (53 %) und der Schule (52 %). Soziale Medien (39 %) sind ebenfalls eine wichtige Informationsquelle, während Berufsmessen (18 %) und BerufsberaterInnen (14 %) eine untergeordnete Rolle spielen. 7 % der Befragten gaben andere Informationsquellen an. *Dies zeigt einmal mehr die wichtige Rolle des sozialen Umfelds.*

Abbildung 19

Quellen, die zur Sammlung von Informationen über Berufe und Schulen genutzt werden



SchülerInnen ab der 9. Klasse

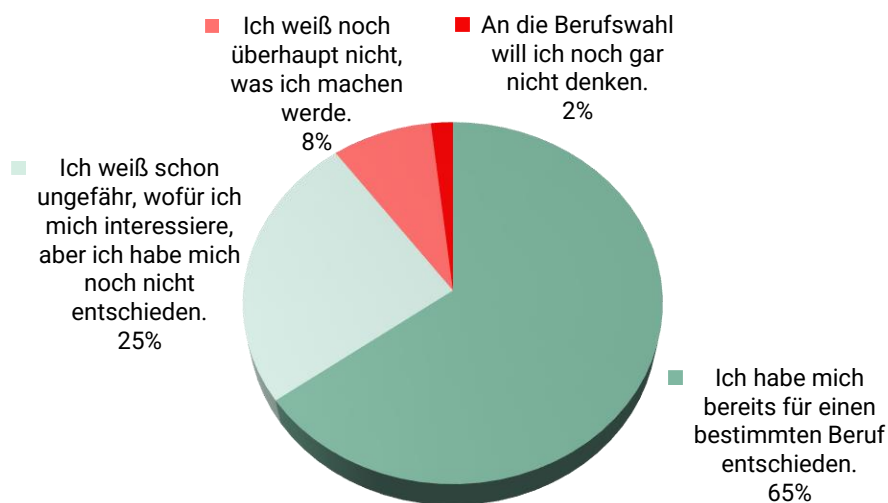
Um die Ergebnisse der Umfrage besser einordnen zu können, wird zu Beginn ein Überblick über die wichtigsten Merkmale der Studienpopulation gegeben. Insgesamt 781 SchülerInnen begannen mit dem Fragebogen. Davon haben 722 den gesamten Fragebogen ausgefüllt. Von den 781 Befragten waren 487 männlich und 274 weiblich. Nur 20 Befragte haben ihr Geschlecht nicht angegeben. Die Verteilung der Befragten auf die verschiedenen Schultypen zeigt, dass die Mehrheit, nämlich 40 % (310 SchülerInnen), ein Polytechnikum besucht. Ein weiterer großer Anteil der Befragten, nämlich 29 % (226 SchülerInnen), besucht eine Berufsschule und weitere 13 % (102 SchülerInnen) eine berufsbildende höhere Schule. Etwa die gleiche Anzahl der Befragten besucht eine Mittelschule (67 Personen) oder ein berufliches Gymnasium (72 Personen). Nur 1 % der Befragten besucht ein Gymnasium/AHS. Das Durchschnittsalter der SchülerInnen betrug zum Zeitpunkt der Befragung 15,57 Jahre.

Stand des Berufswahlprozesses. Wie die SchülerInnen der Klassen 7th und 8th wurden auch die älteren SchülerInnen gebeten, Angaben zum Stand ihres Berufswahlprozesses zu machen (siehe Abbildung 20). Die Ergebnisse zeigen, dass mehr als die Hälfte, nämlich 65 % der Befragten (487 SchülerInnen), angaben, dass sie sich bereits für einen bestimmten Beruf entschieden haben. Ein Viertel der Befragten (193 SchülerInnen) gab an, bereits eine grobe Vorstellung davon zu haben, wofür sie sich interessieren, aber noch keine endgültige Entscheidung getroffen zu haben. Weitere 8% (64 SchülerInnen) wissen noch nicht, welchen Beruf sie ergreifen wollen. Nur 2 % der Befragten (14 SchülerInnen) wollen sich noch keine Gedanken über ihre Berufswahl machen. *Dieses Ergebnis verdeutlicht auch die unterschiedlichen Stadien der Berufsorientierung und Entscheidungsfindung, in denen sich die SchülerInnen befinden.*

SchülerInnen, die angaben, sich bereits für einen Beruf entschieden zu haben, wurden auch gefragt, wie sicher sie sich bei ihrer Entscheidung fühlten. Die Befragten konnten einen Schieberegler mit zwei entgegengesetzten Polen (links: "überhaupt nicht sicher" und rechts: "sehr sicher") und einem Wertebereich von 1 bis 5 verwenden. Im Durchschnitt wurde diese Frage mit 4,48 bewertet, was auf ein *hohes Maß an Sicherheit unter den befragten SchülerInnen* hinweist.

Abbildung 20

Informationen über den Berufswahlstatus der SchülerInnen ab der Klasse 9th

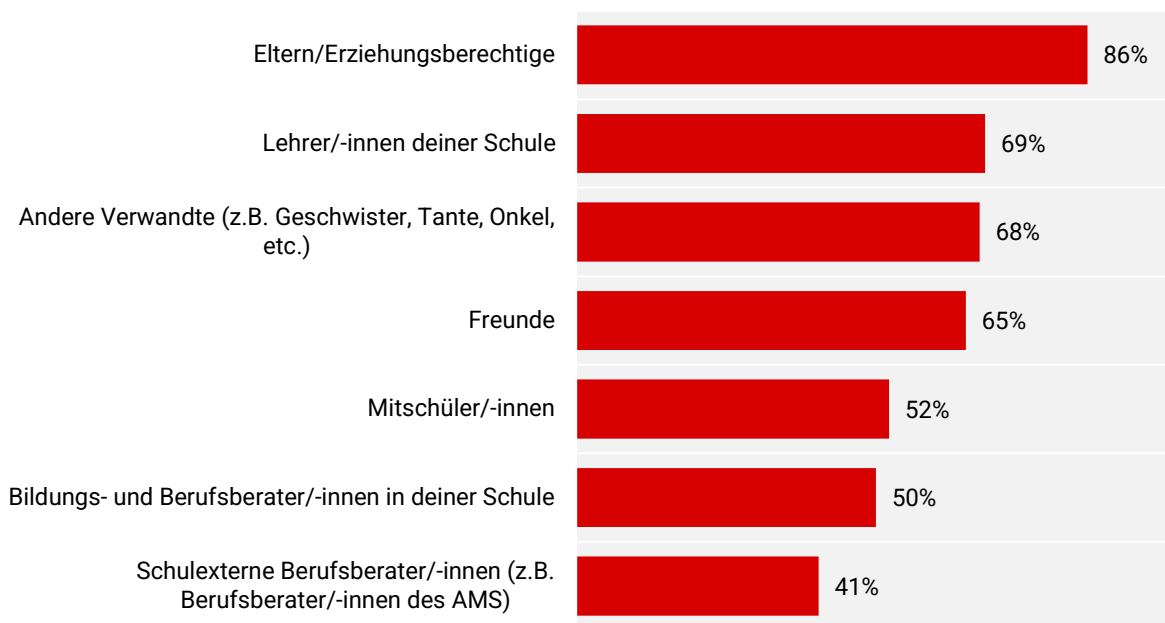


Personen, die sie bei der Berufswahl unterstützen. Im nächsten Teil der Umfrage wurden die SchülerInnen gebeten, anzugeben, welche Personen(gruppen) sie um Hilfe bei ihrer Bildungs- und Berufswahl gebeten haben (siehe Abbildung 21). Die Ergebnisse zeigen, dass die Eltern mit 86 % (660 SchülerInnen) die am häufigsten konsultierte Gruppe sind. LehrerInnen wurden von 69 % (527 SchülerInnen) der Befragten zu Rate gezogen. Andere Verwandte wie Geschwister, Tanten und Onkel spielten ebenfalls eine wichtige Rolle: 68 % (520 SchülerInnen) gaben an, sie um Rat gefragt zu haben. Freunde wurden von 65 % (502 SchülerInnen) konsultiert, während 52 % (403 SchülerInnen) KlassenkameradInnen zu Rate zogen. Die BerufsberaterInnen der Schule wurden von 50 % (386 SchülerInnen) der SchülerInnen konsultiert. ExpertInnen wurden von 41 % (312 SchülerInnen) konsultiert.

Diese Ergebnisse zeigen einmal mehr, wie wichtig das soziale Umfeld für die Bildungs- und Berufsberatung ist. Auch hier sind die schulischen Ressourcen, wie z. B. die LehrerInnen, eine wichtige zusätzliche Anlaufstelle.

Abbildung 21

Menschen, die Unterstützung bei der Berufswahl bieten



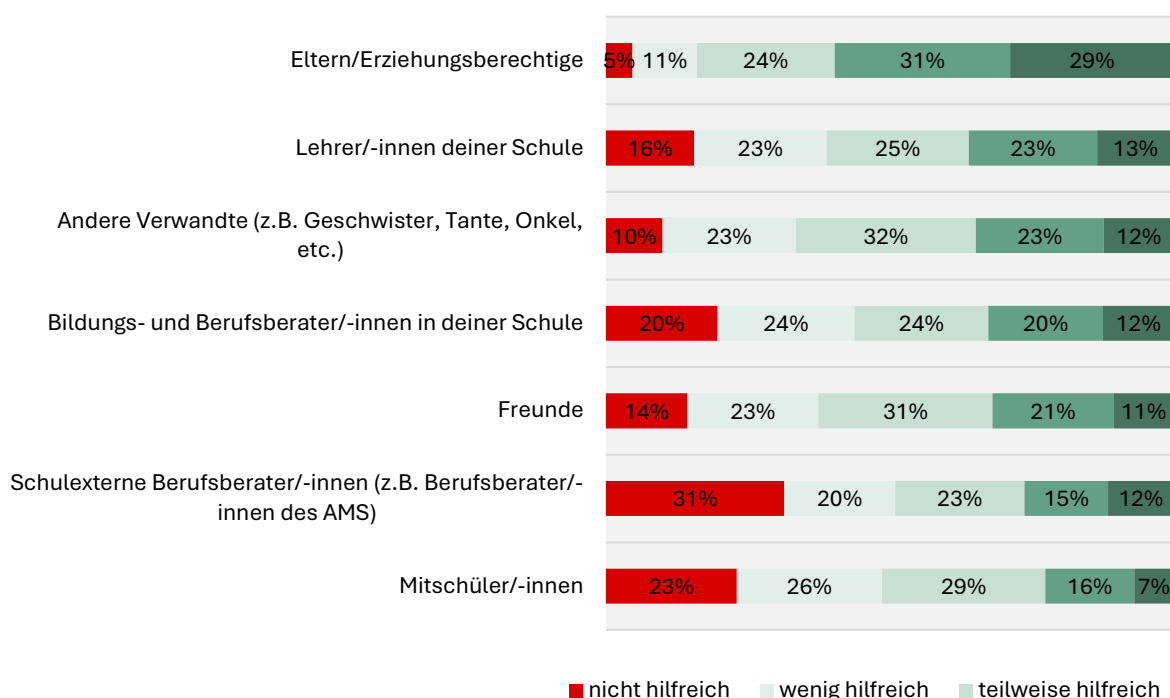
Neben der Angabe, welche Personen(gruppen) sie um Hilfe gebeten haben, wurden die SchülerInnen auch gebeten, zu bewerten, wie hilfreich die erhaltene Unterstützung war. Die Unterstützung wurde auf einer Skala von "nicht hilfreich" bis "sehr hilfreich" bewertet. Die Ergebnisse sind in Abbildung 22 dargestellt. Wie bei den SchülerInnen der Klassen 7 und 8 wurde die Unterstützung durch die Eltern als besonders hilfreich empfunden: 60 % der Befragten bewerteten die Unterstützung als (sehr) hilfreich, während nur 5 % sie als nicht hilfreich einschätzten. Die Befragten bewerteten die Unterstützung durch alle anderen Personen(gruppen) als deutlich weniger hilfreich. Die LehrerInnen in der Schule wurden von 36 % der SchülerInnen als (sehr) hilfreich eingestuft, während 16 % ihre Unterstützung als nicht hilfreich bewerteten. Andere Verwandte wurden von 35 % als (sehr) hilfreich eingestuft, während 10 % sie als nicht hilfreich bewerteten. Die BerufsberaterInnen der Schule wurden von 33 % als (sehr) hilfreich eingestuft, während 20 % ihre Unterstützung als nicht hilfreich bewerteten. Freunde wurden

ebenfalls von 32 % als (sehr) hilfreich eingestuft, während 14 % ihre Unterstützung als nicht hilfreich bewerteten. Externe BerufsberaterInnen wurden von den meisten Befragten, 31 % der SchülerInnen, als nicht hilfreich und nur von 26 % als (sehr) hilfreich eingestuft. Nur die Unterstützung durch MitschülerInnen wurde von weniger Personen als (sehr) hilfreich eingestuft. 23 % der SchülerInnen bewerteten die Unterstützung durch KlassenkameradInnen als (sehr) hilfreich, während 23 % der Befragten sie als nicht hilfreich einstufen.

Wie die jüngeren SchülerInnen bewerteten auch die älteren SchülerInnen die wahrgenommene Nützlichkeit der Unterstützung durch Eltern oder Erziehungsberechtigte als am hilfreichsten.

Abbildung 22

Bewertung der Nützlichkeit der erhaltenen Hilfe

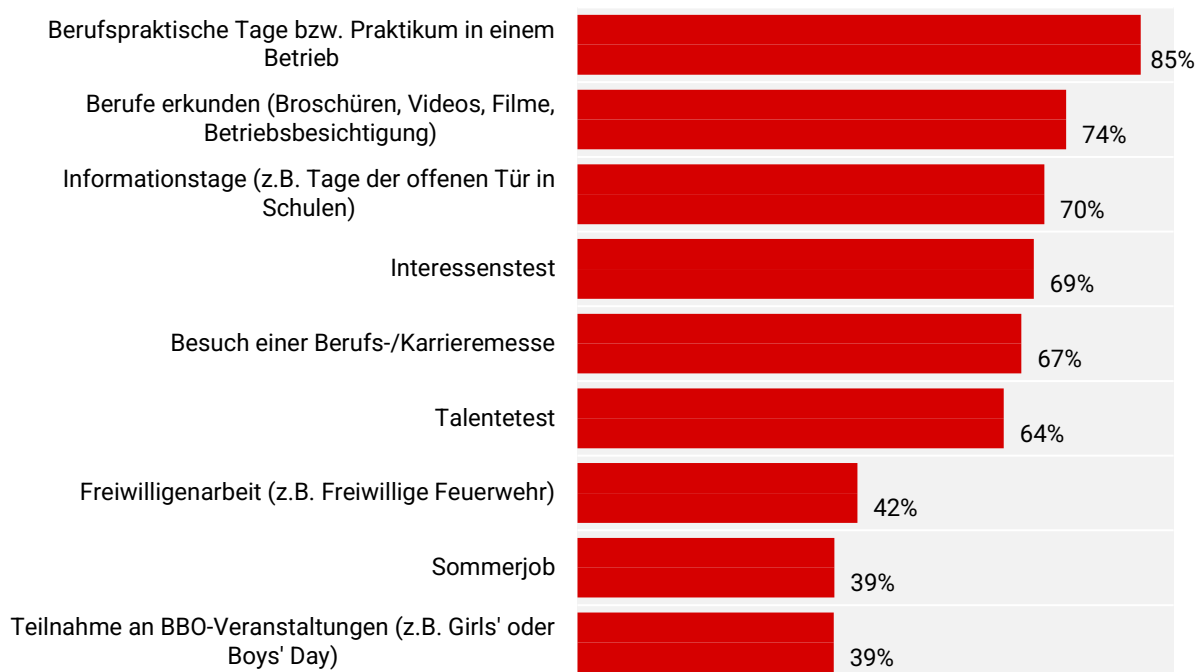


Bewertung der Maßnahmen zur Berufsorientierung. Die SchülerInnen wurden auch gebeten anzugeben, welche Maßnahmen der Berufsorientierung sie im Rahmen ihres Berufswahlprozesses genutzt haben (siehe Abbildung 23). Praktika wurden von den meisten SchülerInnen genutzt, nämlich von 85 % (642 SchülerInnen). Die Möglichkeit, sich durch Broschüren, Videos, Filme oder Unternehmensbesuche über Berufe zu informieren, wurde von 74 % (557 SchülerInnen) genutzt. Etwa die gleiche Anzahl von SchülerInnen besuchte einen Informationstag (532 SchülerInnen) oder machte einen Interessentest (520 SchülerInnen). Mehr als die Hälfte besuchte auch eine Job- oder Karrieremesse (506 SchülerInnen) oder machte einen Talenttest (486 SchülerInnen). Deutlich weniger SchülerInnen gaben an, ehrenamtlich tätig gewesen zu sein (319 SchülerInnen). Etwa gleich viele hatten einen Ferienjob (293 SchülerInnen) oder eine Berufsorientierungsveranstaltung wie den Girls' Day besucht (292 SchülerInnen).

Diese Ergebnisse zeigen, dass ältere SchülerInnen eine Vielzahl von Unterstützungsdiensten in Anspruch nehmen, um ihre Berufswahl zu treffen. Das Sammeln von praktischen Erfahrungen ist besonders wichtig.

Abbildung 23

von den SchülerInnen genutzte Maßnahmen zur Berufsorientierung



47

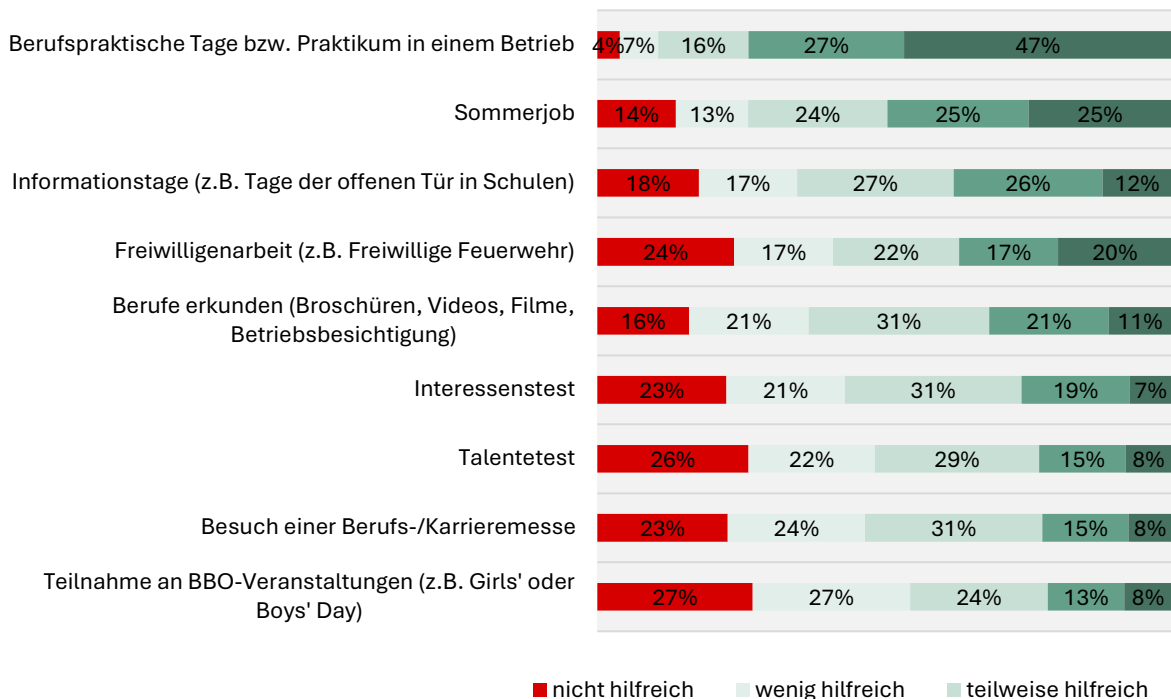
Die SchülerInnen wurden auch gebeten, zu bewerten, wie hilfreich sie die von ihnen in Anspruch genommenen Maßnahmen zur Berufsorientierung fanden. Die Ergebnisse sind in Abbildung 24 dargestellt.

Wie bei den jüngeren SchülerInnen wurden Praktika von den älteren SchülerInnen als besonders hilfreich empfunden: nur 4 % fanden sie nicht hilfreich und 74 % fanden sie (sehr) hilfreich. Sommerjobs wurden von der Hälfte der Befragten als (sehr) hilfreich eingestuft, nur 14 % fanden sie nicht hilfreich. Informationstage wie z. B. Tage der offenen Tür an Schulen wurden von 38 % der Befragten als (sehr) hilfreich und nur von 18 % der SchülerInnen als nicht hilfreich bewertet. Ungefähr die gleiche Anzahl von SchülerInnen, 37 %, bewerteten ehrenamtliche Tätigkeiten als (sehr) hilfreich. Etwas weniger als ein Viertel, nämlich 24 %, bewerteten sie jedoch als nicht hilfreich. Berufe zu erkunden wurde von 32 % als (sehr) hilfreich und von 16 % als nicht hilfreich eingestuft, während die Teilnahme an einem Interessentest von 26 % als (sehr) hilfreich und von 23 % als nicht hilfreich bewertet wurde. Das Ablegen eines Talenttests, der Besuch von Job-/Karrieremessen und die Teilnahme an Veranstaltungen zur Berufsorientierung wurden von den SchülerInnen als ähnlich hilfreich eingestuft.

Wie bei den jüngeren SchülerInnen zeigt sich auch bei den älteren SchülerInnen, dass praktische Erfahrungen wie Praktika und Ferienjobs als besonders nützlich eingestuft werden, während formale Tests und andere Veranstaltungen zur Berufsorientierung gemischt bewertet werden.

Abbildung 24

Bewertung von Maßnahmen zur Berufsorientierung



Bewertung des persönlichen berufsbezogenen Wissens. In einem weiteren Teil der Umfrage wurden die SchülerInnen gebeten, ihr persönliches Wissen über Bildung und Berufe zu bewerten. In zwei Fragen sollten sie bewerten, wie gut sie über verschiedene Bildungsmöglichkeiten (z. B. Schulformen und Lehrstellen) und berufliche Anforderungen (z. B. welche Fähigkeiten für einen bestimmten Beruf erforderlich sind) Bescheid wissen. Die Befragten konnten einen Schieberegler mit zwei entgegengesetzten Polen (links: "Ich habe überhaupt keine Informationen" und rechts: "Ich habe viele Informationen") und einem Wertebereich von 1 bis 5 verwenden. Die Frage nach den Bildungswegen erhielt einen Mittelwert von 3,41, während die Frage nach den beruflichen Anforderungen einen Mittelwert von 3,67 erhielt. *Beide Werte zeigen, dass die Befragten ihr persönliches berufsbezogenes Wissen im Durchschnitt als hoch einschätzen.*

48

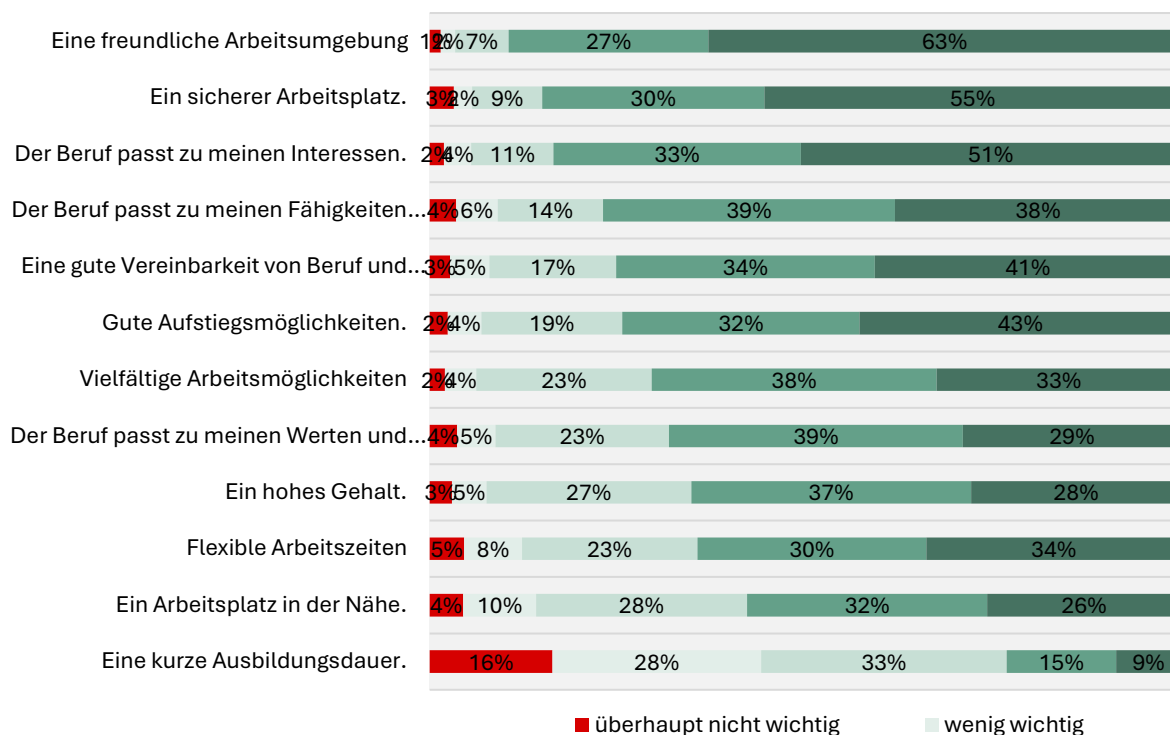
Die SchülerInnen wurden auch gebeten zu bewerten, wie einfach es ihrer Meinung nach ist, von einem Ausbildungsprogramm zu einem anderen zu wechseln (z. B. von einer Schule zu einer anderen oder zu einem Ausbildungsplatz), wobei ein zweipoliger Schieberegler (links: "überhaupt nicht einfach" und rechts: "sehr einfach") und eine Wertespanne von 1 bis 5 verwendet wurde. Diese Frage wurde von den SchülerInnen mit einem Durchschnittswert von 3 beantwortet, was darauf hindeutet, dass es den SchülerInnen nicht besonders schwer oder leicht fällt, von einem Ausbildungsprogramm zu einem anderen zu wechseln. *Insgesamt kann dieses Ergebnis darauf hinweisen, dass es sowohl positive als auch negative Erfahrungen mit der Flexibilität des Bildungssystems gibt.*

Faktoren, die die Berufswahl beeinflussen. Der nächste Teil der Umfrage befasste sich mit den Faktoren, die die Berufswahl der SchülerInnen beeinflussen. Die SchülerInnen wurden gebeten, verschiedene Faktoren auf einer 5-stufigen Skala von "überhaupt nicht wichtig" bis "sehr wichtig" zu bewerten (siehe Abbildung 25). *Die Ergebnisse stimmen weitgehend mit denen der jüngeren SchülerInnen überein. Bis auf die Dauer der Ausbildung wurden alle genannten Aspekte von mehr als der Hälfte der Befragten als (sehr) wichtig eingestuft.*

Der Aspekt einer freundlichen Arbeitsatmosphäre wurde von 89 % der Befragten als (sehr) wichtig eingestuft. Wichtig sind auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes und ein Arbeitsplatz, der den eigenen Interessen entspricht. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes wurde von 85 % der Befragten als (sehr) wichtig eingestuft, und die Tatsache, dass der Arbeitsplatz den eigenen Interessen entspricht, wurde von 84 % der Befragten als (sehr) wichtig eingestuft. Einen Arbeitsplatz zu haben, der den eigenen Fähigkeiten und Talenten entspricht, wurde von 77 % der Befragten als (sehr) wichtig angesehen. Eine gute Work-Life-Balance ist für 75 % (sehr) wichtig und gute Karrieremöglichkeiten für 74 %. Vielfältige Arbeitsmöglichkeiten sind für 70 % (sehr) wichtig. Für 68 % der Befragten ist es (sehr) wichtig, dass der Arbeitsplatz mit ihren eigenen Werten und Moralvorstellungen übereinstimmt. Ein hohes Gehalt ist für 65 % (sehr) wichtig. Flexible Arbeitszeiten sind für 64 % (sehr) wichtig. Ein Arbeitsplatz in der Nähe des Wohnortes ist für 58 % der Befragten (sehr) wichtig. Eine kurze Einarbeitungszeit ist dagegen nur für 23 % (sehr) wichtig und wird von der Mehrheit (44 %) als weniger wichtig oder gar nicht wichtig angesehen.

Abbildung 25

Faktoren, die die Berufswahl beeinflussen



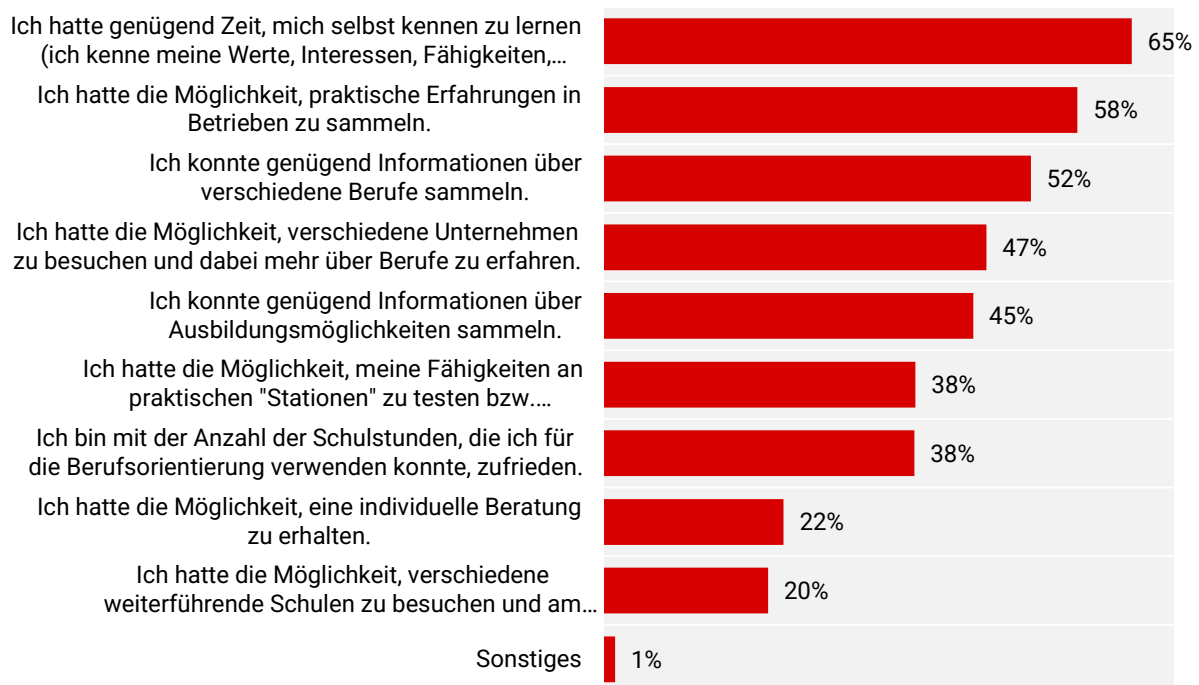
Bewertung des persönlichen Berufsorientierungsprozesses. Im nächsten Teil der Umfrage wurden die SchülerInnen gebeten, Angaben zu ihrem persönlichen Berufsorientierungsprozess zu machen. Die Ergebnisse sind in Abbildung 26 dargestellt. Die Mehrheit, 65 %, hatte genügend Zeit, um sich selbst und ihre Werte, Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten kennen zu lernen. 58 % der SchülerInnen konnten praktische Erfahrungen in Unternehmen sammeln. Mehr als die Hälfte, 52 %, gaben an, dass sie genügend Informationen über verschiedene Berufe erhalten haben, und 47 % hatten die Möglichkeit, Unternehmen zu besuchen, um mehr über Berufe zu erfahren. 45 % konnten sich ausreichend über Ausbildungsmöglichkeiten informieren. Darüber hinaus hatten 38 % die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten an praktischen (Test-)Stationen zu testen, und ebenso viele waren mit der Anzahl der

Schulstunden zufrieden, die der Berufsberatung gewidmet waren. 22 % der SchülerInnen erhielten eine individuelle Beratung, während 20 % verschiedene weiterführende Schulen besuchten und am Unterricht teilnehmen konnten. Nur 1 % nannte andere Punkte (z. B. die Begleitung von Familienmitgliedern).

Die Ergebnisse zeigen, dass die Mehrheit der SchülerInnen ausreichend Zeit und Gelegenheit hatte, sich intensiv mit ihrer Berufsberatung zu beschäftigen, einschließlich praktischer Erfahrungen und Informationsbeschaffung. Allerdings erhielt weniger als ein Viertel der SchülerInnen eine individuelle Beratung und besuchte weiterführende Schulen, was darauf hindeutet, dass in diesen Bereichen noch Raum für Verbesserungen besteht.

Abbildung 26

Bewertung des persönlichen Berufsorientierungsprozesses



50

Zusätzlich wurden die SchülerInnen gebeten anzugeben, welche Dinge sie in ihrer persönlichen Bildungs- und Berufsorientierung vermissen. Die Ergebnisse sind in Abbildung 27 dargestellt. Etwa 31 % der SchülerInnen hätten sich mehr Übungen zum Erlernen neuer Fähigkeiten gewünscht, und ebenso viele hätten sich mehr Informationen über verschiedene Berufe gewünscht. 29 % hätten sich mehr Informationen über ihre eigenen Werte, Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten gewünscht. Etwa 28 % der Befragten hätten sich mehr Möglichkeiten gewünscht, Unternehmen zu besuchen und praktische Erfahrungen in Unternehmen zu sammeln. 23 % hätten sich mehr Informationen über verschiedene Schul- und Ausbildungsmöglichkeiten gewünscht, während 21 % mehr Unterricht zur Berufsorientierung sowie die Möglichkeit, Schulen zu besuchen und am Unterricht teilzunehmen, gewünscht hätten. 19 % der SchülerInnen hätten gerne mehr Tests gemacht, um ihre Fähigkeiten besser einschätzen zu können, und 17 % hätten sich mehr individuelle Beratung gewünscht, zum Beispiel durch einen BeratungslehrerInnen. Nur 4 % sagten, sie hätten nichts vermisst.

Die Ergebnisse zeigen, dass ein erheblicher Teil der SchülerInnen wichtige Elemente in ihrer Bildungs- und Berufsorientierung vermisst, wie z. B. mehr Übungen zum Kompetenzerwerb, intensivere Selbstreflexion und praktische Erfahrungen. Dies deutet darauf hin, dass viele SchülerInnen trotz bestehender Möglichkeiten zusätzliche Unterstützung und Ressourcen benötigen, um sich besser auf ihre künftige berufliche Laufbahn vorzubereiten.

Abbildung 27

Zusätzlicher Bedarf an Unterstützung



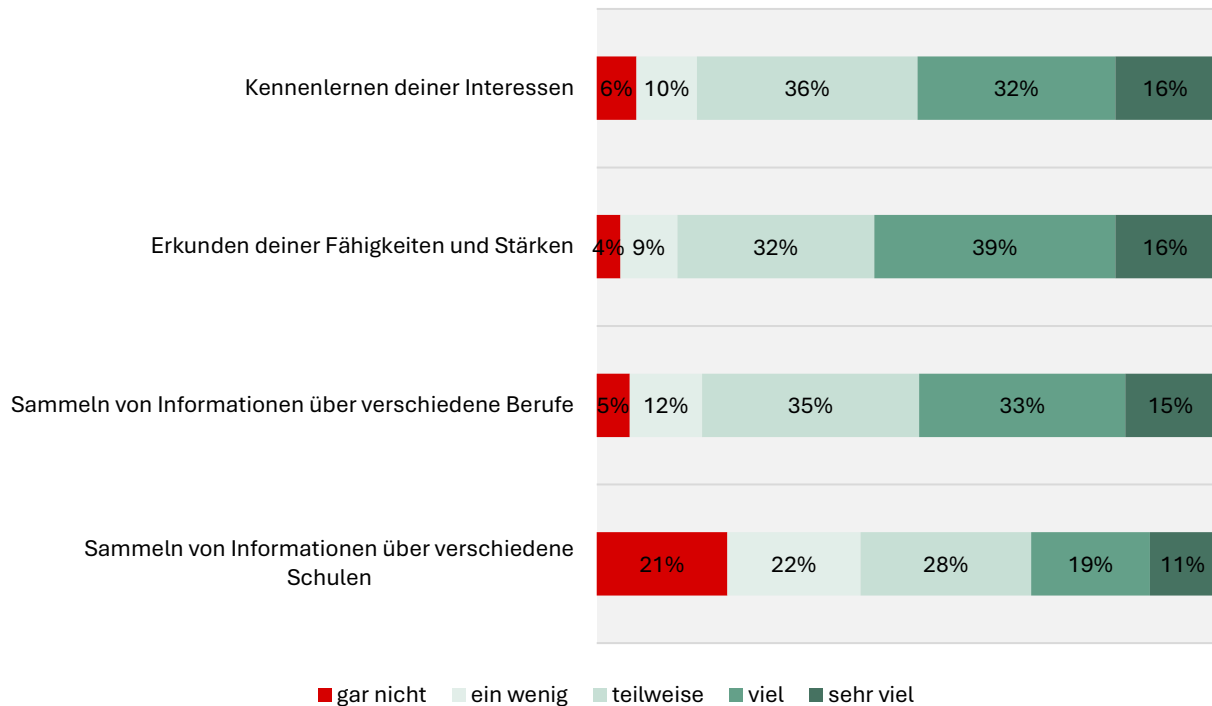
Bewertung des Zeitaufwands für die Berufsorientierungsinterventionen. Anhand eines Schiebereglers mit zwei gegensätzlichen Polen (links: "gar nicht" und rechts: "sehr intensiv") und einem Wertebereich von 1 bis 5 konnten die SchülerInnen einschätzen, wie intensiv sie sich privat (zu Hause) mit ihrer Berufswahl auseinandergesetzt hatten. Die durchschnittliche Antwort auf diese Frage lag bei 3,63, was auf eine mäßige Beschäftigung mit dem Thema im Vergleich zu jüngeren SchülerInnen hinweist.

Darüber hinaus wurden die SchülerInnen gebeten, auf einer 5-stufigen Skala von "überhaupt nicht" bis "sehr" zu bewerten, inwieweit sie sich auf bestimmte Maßnahmen zur Berufsorientierung eingelassen haben. Den SchülerInnen wurden vier Interventionen angeboten. Die Ergebnisse sind in Abbildung 28 dargestellt. Mehr als die Hälfte der SchülerInnen, 55 %, gaben an, (sehr) viel Zeit mit der Erkundung ihrer eigenen Fähigkeiten und Stärken zu verbringen. Knapp die Hälfte der SchülerInnen, 48 %,

verbrachte (sehr) viel Zeit damit, ihre Interessen kennen zu lernen. Ebenso viele SchülerInnen verbrachten (sehr) viel Zeit damit, sich über verschiedene Berufe zu informieren. Etwas weniger als ein Drittel der SchülerInnen, nämlich 30 %, verbrachte (sehr) viel Zeit mit der Erkundung verschiedener Schulen. *Die Ergebnisse zeigen auch, dass ältere SchülerInnen sich mäßige Gedanken über ihre Berufswahl machen, wobei der Schwerpunkt auf der Erkundung ihrer Fähigkeiten und Interessen liegt.*

Abbildung 28

Bewertung des Zeitaufwands für Maßnahmen zur Berufsorientierung



52

Bewertung des zukünftigen Arbeitsmarktes. Ein weiterer Teil der Umfrage befasste sich mit den Annahmen der SchülerInnen über den zukünftigen Arbeitsmarkt. Sowohl die Frage, ob es in Zukunft mehr Jobs im Bereich Umweltschutz und Nachhaltigkeit geben wird, als auch die Frage, ob die Nachfrage nach digitalen Jobs (z.B. Jobs im Zusammenhang mit der Anwendung von KI) in Zukunft steigen wird, wurde von einem großen Teil der SchülerInnen bejaht: 73 % bei der Frage nach Umweltschutz und Nachhaltigkeit und 78 % bei der Frage nach digitalen Arbeitsplätzen.

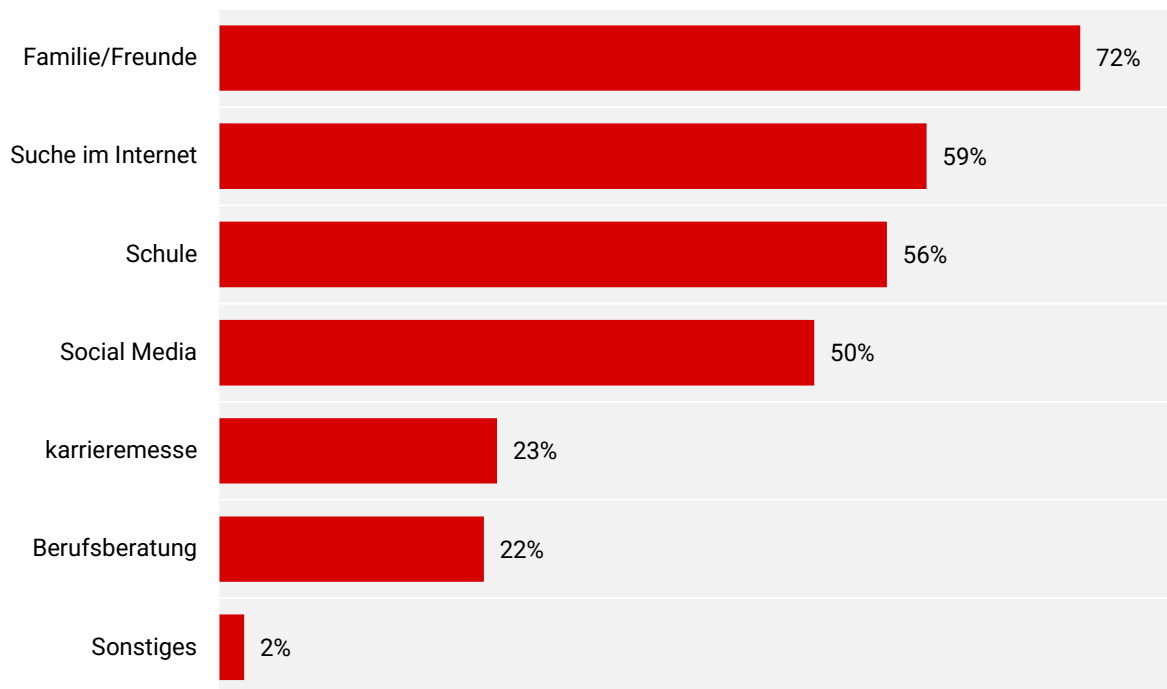
Darüber hinaus wurden die SchülerInnen gebeten, zu bewerten, inwieweit die Berufsorientierung auf die Bedürfnisse des künftigen Arbeitsmarktes ausgerichtet ist. Dies geschah mittels einer Schiebereglerfrage mit zwei gegensätzlichen Polen (links: "überhaupt nicht orientiert" und rechts: "sehr orientiert") und einem Wertebereich von 1 bis 5. Der Mittelwert von 3,17 deutet auf eine mäßige Berücksichtigung der Bedürfnisse des zukünftigen Arbeitsmarktes im Rahmen der Berufsorientierung hin.

Quellen, aus denen sie Informationen über Berufe und Schulen beziehen. Schließlich wurden die älteren SchülerInnen auch gefragt, woher sie ihre Informationen über Berufe und Schulen beziehen (siehe Abbildung 29). Die Ergebnisse zeigen ein ähnliches Bild wie bei den jüngeren SchülerInnen. Die

Mehrheit der befragten SchülerInnen bezieht ihre Informationen über Schulen und Berufe hauptsächlich von Familie und Freunden (72%), gefolgt von Internetrecherchen (59%) und der Schule (56%). Soziale Medien (50 %) sind ebenfalls eine wichtige Informationsquelle, während Berufsmessen (23 %) und BerufsberaterInnen (22 %) eine untergeordnete Rolle spielen. Nur 2 % der Befragten nannten andere Informationsquellen. *Dies zeigt erneut die wichtige Rolle des sozialen Umfelds bei der Entscheidung für einen Bildungs- und Berufsweg.*

Abbildung 29

Quellen, die zur Sammlung von Informationen über Berufe und Schulen genutzt werden



Situation in Slowenien

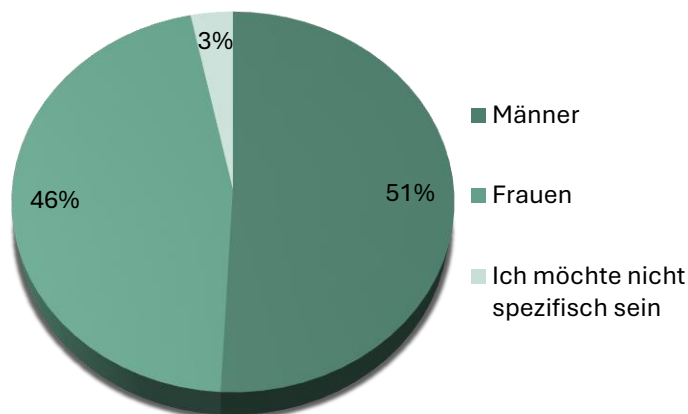
Die Umfrage wurde an SchulberaterInnen in weiterführenden Schulen in ganz Slowenien verschickt, mit der Bitte, sie an SchülerInnen im ersten Jahr der weiterführenden Schule weiterzugeben. Wir haben die ErstklässlerInnen ausgewählt, weil sie vor kurzem eine Entscheidung über ihre berufliche Laufbahn treffen mussten. In Slowenien müssen sich die SchülerInnen nach Abschluss der neunjährigen Grundschule entscheiden, welche weiterführende Schule (wenn überhaupt) sie besuchen wollen. Sie haben also erst kürzlich den Berufsorientierungsprozess in der Grundschule durchlaufen und verfügen über das aktuellste Wissen darüber.

Die Umfrage wurde am 04.04.2024 an die weiterführenden Schulen verschickt und stand bis zum 10.05.2024 zur Beantwortung zur Verfügung. 252 TeilnehmerInnen klickten auf die Adresse in der Umfrage. Nach Überprüfung der Ergebnisse haben wir TeilnehmerInnen, die nicht einmal 50 % der Umfrage ausgefüllt haben, entfernt. 122 TeilnehmerInnen beantworteten die meisten Fragen, und 114 TeilnehmerInnen beantworteten alle Fragen.

Demografische Daten

Abbildung 30

Geschlecht der Befragten



54

Abbildung 30 zeigt das Geschlecht der SchülerInnen, die an der Umfrage teilgenommen haben: 51 % sind Männer und 46 % Frauen.

Abbildung 31

Richtung der Ausbildung von SchülerInnen

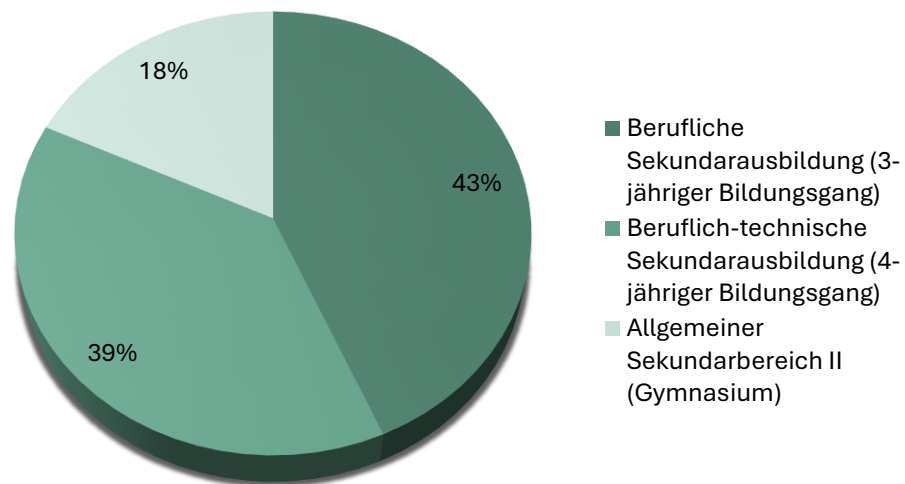
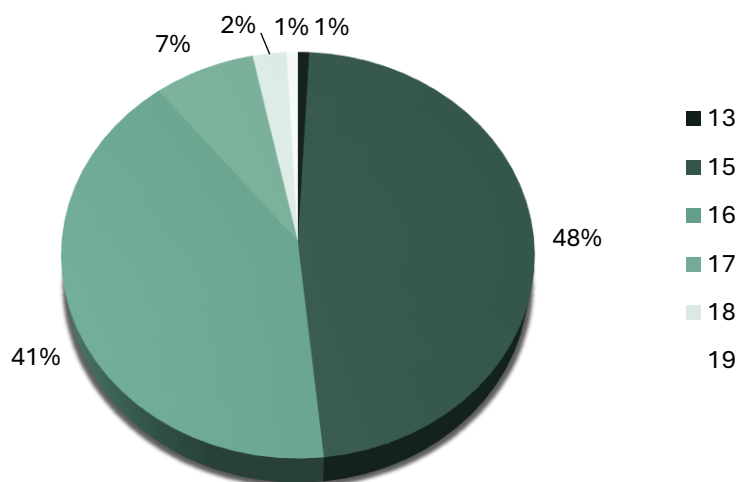


Abbildung 31 zeigt die Bildungsrichtung der SchülerInnen. Der höchste Prozentsatz der TeilnehmerInnen kam aus dem beruflichen Sekundarbereich, d. h. aus dreijährigen Bildungsgängen, nämlich 43 %. 39 % der SchülerInnen besuchten eine berufsbildende und technische Sekundarschule und 18 % eine allgemein bildende Sekundarschule. Keiner der TeilnehmerInnen besuchte eine berufliche Grundbildung.

Abbildung 32

55

Alter der SchülerInnen

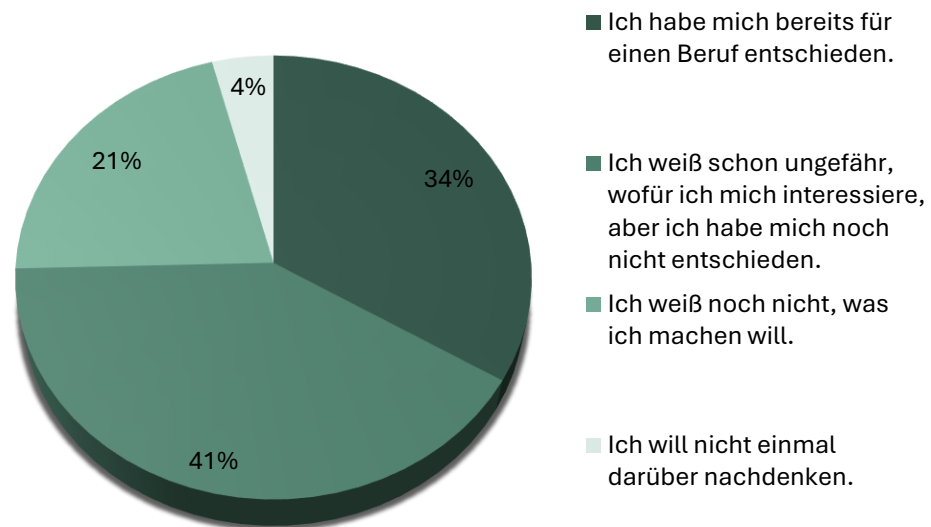


Die Altersspanne der SchülerInnen, die an der Umfrage teilnehmen konnten, reichte von 13 bis 19 Jahren (Abbildung 32), wobei eine Person 13 und eine 19 Jahre alt war. Die meisten TeilnehmerInnen waren 15 Jahre alt, 48 %. 41 % der TeilnehmerInnen waren 16 Jahre alt, was nicht überraschend ist, da wir das Schulpersonal gebeten hatten, die Fragebögen an die SchülerInnen der 1. Klasse weiterzuleiten.

Stand des Berufswahlprozesses

Abbildung 33

Berufswahl der SchülerInnen

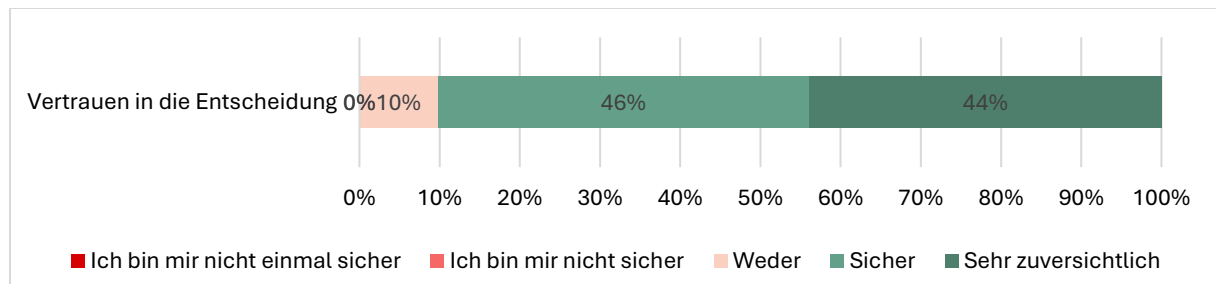


Auf die Frage nach Berufsentscheidungen (Abbildung 33) antworteten die meisten TeilnehmerInnen, dass sie schon ungefähr wissen, wofür sie sich interessieren, sich aber noch nicht entschieden haben (41 %). Danach folgt die Antwort, dass sie sich bereits für einen bestimmten Beruf entschieden haben (34 %). 21 % der TeilnehmerInnen sind sich noch nicht sicher, was sie machen wollen, und 4 % der SchülerInnen wollen gar nicht über die Entscheidung nachdenken.

56

Abbildung 34

Das Vertrauen der SchülerInnen in die Entscheidung



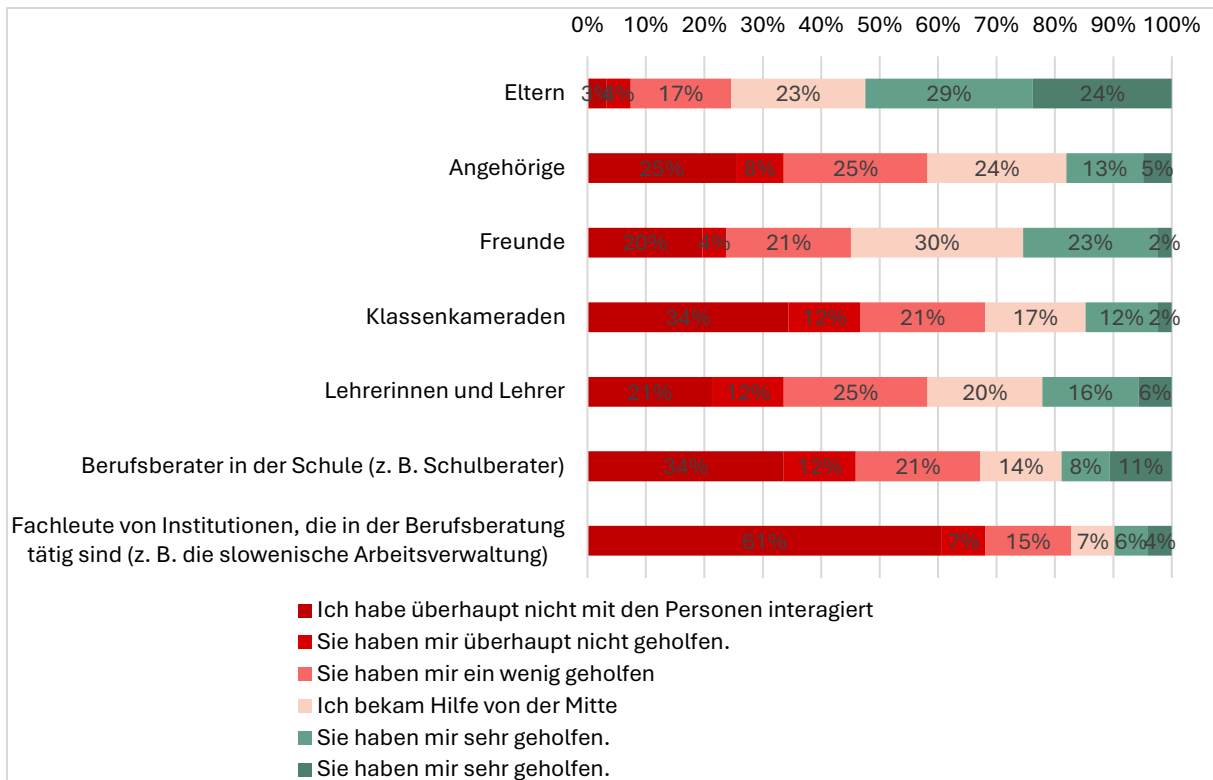
Wenn sich die TeilnehmerInnen bereits für einen bestimmten Beruf entschieden hatten, konnten sie angeben, wie sicher sie sich in ihrer Entscheidung waren (Abbildung 34). 46% der TeilnehmerInnen waren sich ihrer Entscheidung sicher, 44% waren sich ihrer Entscheidung sehr sicher und 10% antworteten, dass sie sich einigermaßen sicher waren.

Menschen, die Unterstützung bei der Berufswahl bieten

Wir waren auch daran interessiert, inwieweit die bestimmten Personen die SchülerInnen bei der Beschaffung von Informationen über die weitere Ausbildung und die Berufswahl unterstützten.

Abbildung 35

Menschen, die Unterstützung bei der Berufswahl bieten



Die TeilnehmerInnen bewerteten, wie ihnen andere Personen bei der Beschaffung von Informationen über Weiterbildung und Berufswahl geholfen haben. 53 % der TeilnehmerInnen gaben an, dass ihnen ihre Eltern sehr geholfen haben (Abbildung 35). Danach folgten FreundInnen, die viel oder zu 25 % geholfen haben. Nur 3 % der TeilnehmerInnen gaben an, dass sie nicht mit ihren Eltern zusammengearbeitet haben, was der niedrigste Wert unter allen Personen ist. Immerhin 61 % arbeiteten nicht mit ExpertInnen in Einrichtungen zusammen, die sich mit Berufsberatung befassen, wie z. B. dem Arbeitsamt der Republik Slowenien. 46 % der Befragten gaben an, dass sie nicht mit BerufsberaterInnen an der Schule, wie z. B. SchulberaterInnen, zusammengearbeitet haben oder das Gefühl hatten, dass ihnen nicht geholfen wurde. 21 % der Befragten arbeiteten auch nicht mit den LehrerInnen zusammen, und 12 % waren der Meinung, dass die LehrerInnen ihnen überhaupt nicht geholfen haben. Die SchülerInnen hatten auch die Möglichkeit, Angaben zu Personen zu machen, die ihnen bei der Informationsbeschaffung geholfen hatten.

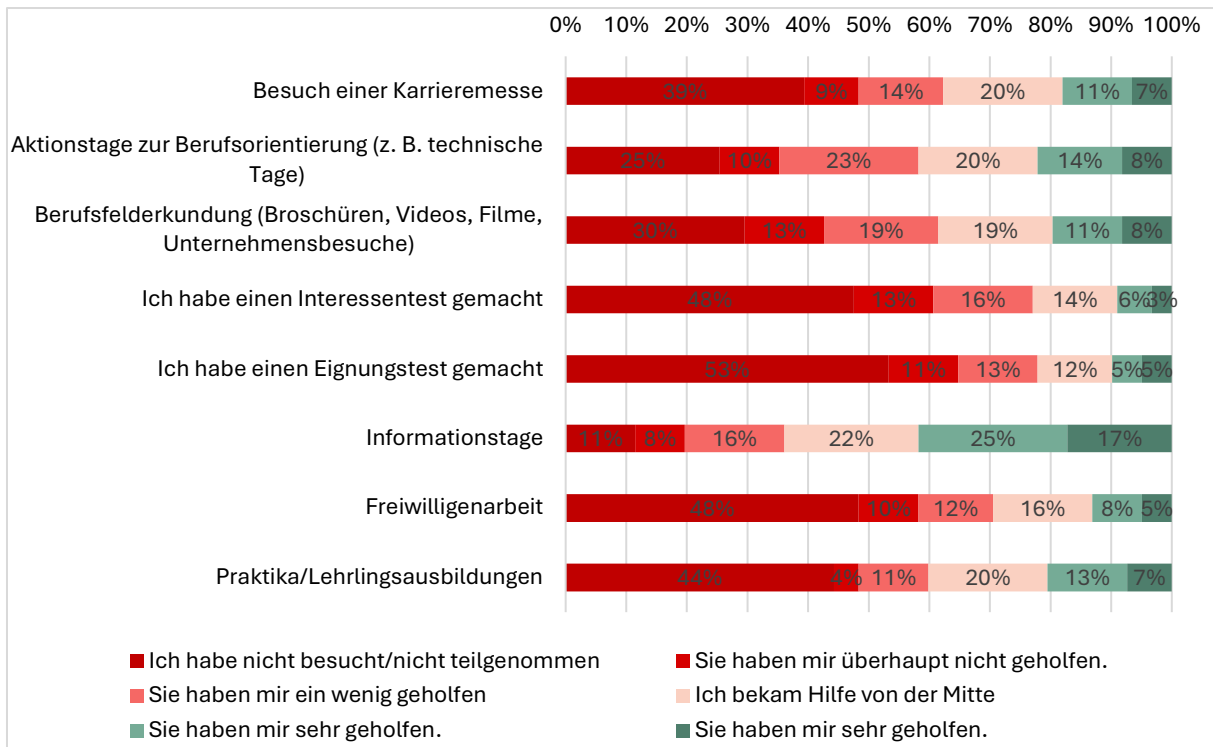
57

Bewertung von Maßnahmen zur Berufsorientierung

Wir waren auch daran interessiert, wie die Veranstaltungen, Besuche und Aktivitäten den SchülerInnen halfen, Informationen über die weitere Ausbildung und die Berufswahl zu erhalten.

Abbildung 36

Bewertung der Nützlichkeit der erhaltenen Hilfe

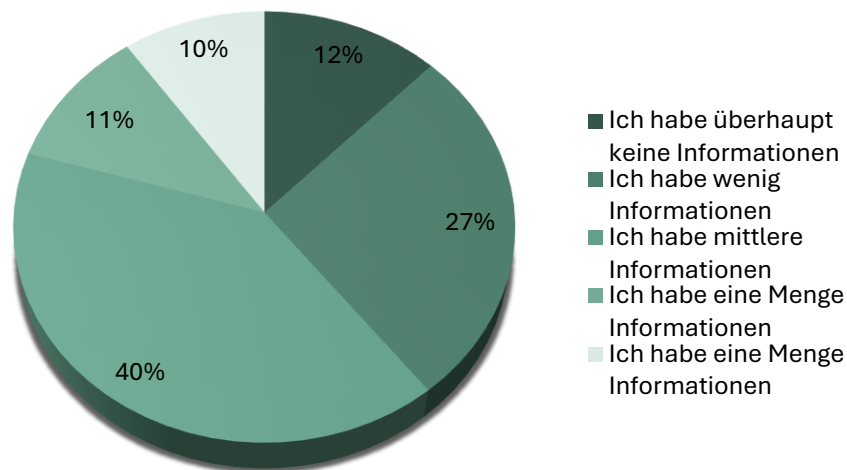


42 % der SchülerInnen gaben an, dass die Informationstage ihnen sehr geholfen haben (Abbildung 36). Es folgten Tage mit Aktivitäten zur Berufsorientierung, wie z. B. Techniktage, von denen 22 % der Schüler antworteten, dass sie ihnen etwas oder sehr geholfen haben. Allerdings antworteten 20 % der SchülerInnen, dass ein Praktikum/eine Ausbildung ihnen geholfen hat, Informationen zu erhalten. 53 % der SchülerInnen haben keinen Eignungstest gemacht, der ihnen bei der Informationsbeschaffung helfen könnte, 48 % der TeilnehmerInnen haben keinen Interessentest gemacht oder sich freiwillig gemeldet, und 44 % haben kein Praktikum oder keine Ausbildung absolviert. 39 % der SchülerInnen haben auch keine Berufsmesse besucht.

Wissen über Karrierewege

Abbildung 37

Informationen über die im Lande verfügbaren Bildungswege

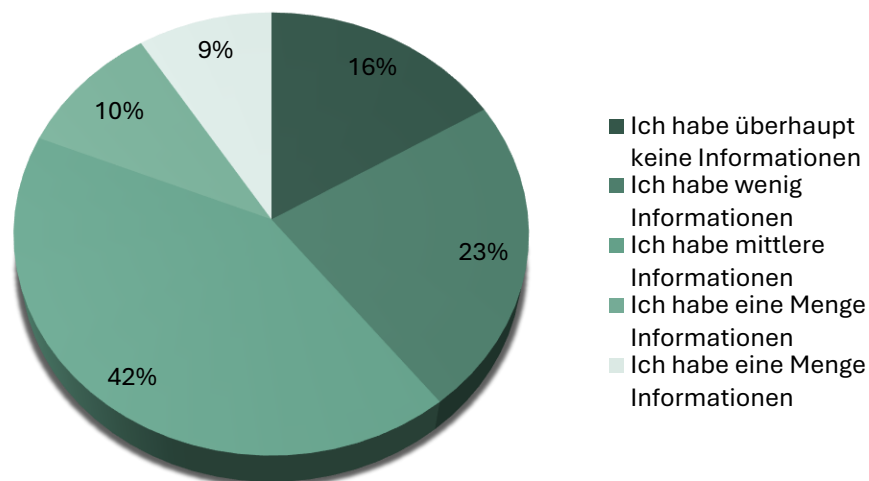


Wir interessierten uns auch dafür, inwieweit die TeilnehmerInnen das Gefühl hatten, über die in Slowenien verfügbaren Bildungswege informiert zu sein (Abbildung 37). 40 % der SchülerInnen antworteten, dass sie über ein mittleres (gewisses) Maß an Informationen über Bildungswege verfügten, gefolgt von 27 % der SchülerInnen, die das Gefühl hatten, wenig Informationen über Bildungswege zu haben, und nur 10 % waren der Meinung, dass sie sehr viele Informationen über die in ihrem Land verfügbaren Bildungswege hatten.

59

Abbildung 38

Vertrautmachen mit den Möglichkeiten des Übergangs zwischen verschiedenen Bildungsgängen

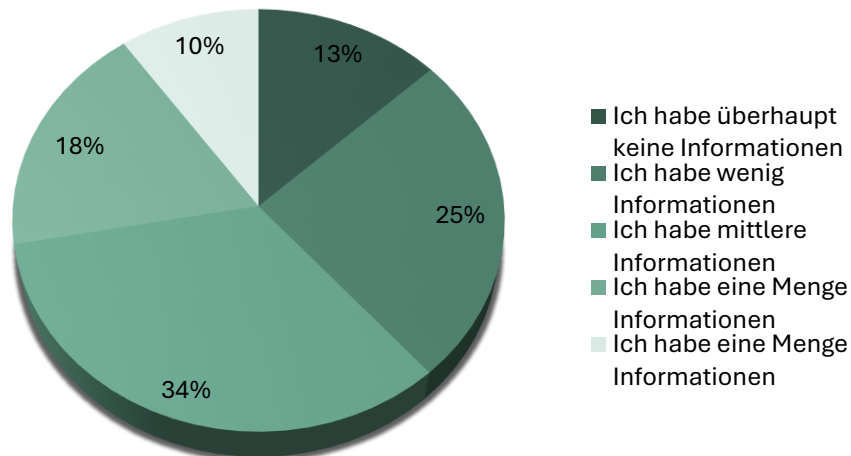


Wir haben uns auch dafür interessiert, wie die SchülerInnen über die Möglichkeiten des Übergangs zwischen verschiedenen Bildungsgängen informiert sind (Abbildung 38), wobei der größte Prozentsatz der TeilnehmerInnen (42 %) antwortete, dass sie über eine mittlere (einige) Menge an Informationen verfügen, gefolgt von 23 %, dass sie wenig Informationen haben, und 16 % der Befragten antworteten, dass sie überhaupt keine Informationen über die Übergangsmöglichkeiten haben, nur 9 % der

Befragten antworteten, dass sie sehr viele Informationen über die Möglichkeiten des Übergangs zwischen verschiedenen Bildungsgängen haben.

Abbildung 39

Informationen über die Anforderungen für einen bestimmten Beruf



Wir interessierten uns auch dafür, inwieweit die SchülerInnen ihrer Einschätzung nach über Informationen über die Anforderungen für einen bestimmten Beruf verfügen, z. B. über die erforderlichen Fähigkeiten und Ausbildungswege (Abbildung 39). Die meisten SchülerInnen antworteten, dass sie über eine mittlere (einige) Menge an Informationen verfügen (34 %), gefolgt von 25 %, die antworteten, dass sie über wenig Informationen verfügen. 13 % der SchülerInnen antworteten, dass sie überhaupt keine Informationen haben, und 10 %, dass sie über viele Informationen verfügen.

60

Faktoren, die die Berufswahl beeinflussen

Die folgende Abbildung zeigt, wie wichtig die SchülerInnen die einzelnen Faktoren für ihre Berufswahl einschätzen.

Abbildung 40

Faktoren, die die Berufswahl beeinflussen

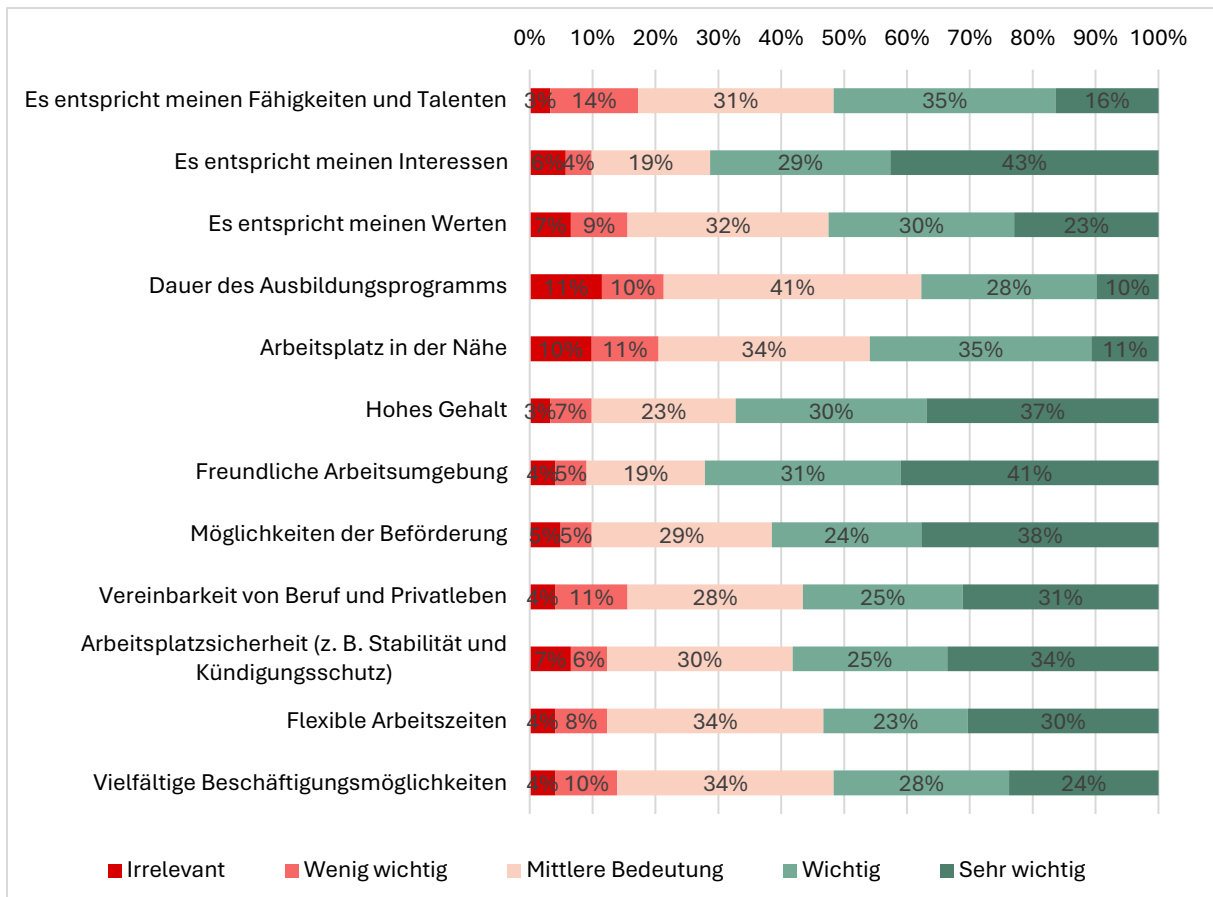


Abbildung 40 zeigt, dass 43 % der SchülerInnen antworteten, dass es ihnen bei der Berufswahl sehr wichtig ist, dass der Beruf ihren Interessen entspricht. 41 % der Befragten gaben an, dass ein freundliches Arbeitsumfeld für sie sehr wichtig ist, 38 % legen Wert auf Aufstiegsmöglichkeiten, und für 37 % der SchülerInnen ist ein hohes Gehalt sehr wichtig. 10 % der SchülerInnen gaben an, dass es für sie irrelevant oder unwichtig ist, dass der Arbeitsplatz in der Nähe liegt, und 11 % antworteten auch, dass die Dauer des Bildungsprogramms für sie irrelevant oder wichtig ist.

Bewertung der Berufsorientierung

Im Folgenden wird beschrieben, was den SchülerInnen an der Berufsorientierung gefallen hat.

Abbildung 41

Was den SchülerInnen an der Berufsorientierung gefallen hat



62

Abbildung 41 zeigt, dass die meisten TeilnehmerInnen, nämlich 44 %, die Antwort wählten, dass sie genügend Informationen über sich selbst hatten, wie z. B. Wissen über ihre eigenen Werte, Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, 36 %, gefolgt von der Antwort, dass die SchülerInnen genügend Informationen über ihre Berufe hatten, und 26 % antworteten, dass die TeilnehmerInnen genügend Informationen über die Möglichkeiten einer weiteren Ausbildung hatten. 25 % der Befragten wählten die Antwort, dass sie die Möglichkeit hatten, Schulen zu besuchen und den Unterricht zu verfolgen. Die wenigsten SchülerInnen (14 %) wählten die Antwort "Ich hatte die Möglichkeit, meine Fähigkeiten an praktischen Stationen zu testen".

Im Folgenden finden Sie einen Überblick darüber, was die SchülerInnen bei der Berufsorientierung verpasst haben.

Abbildung 42

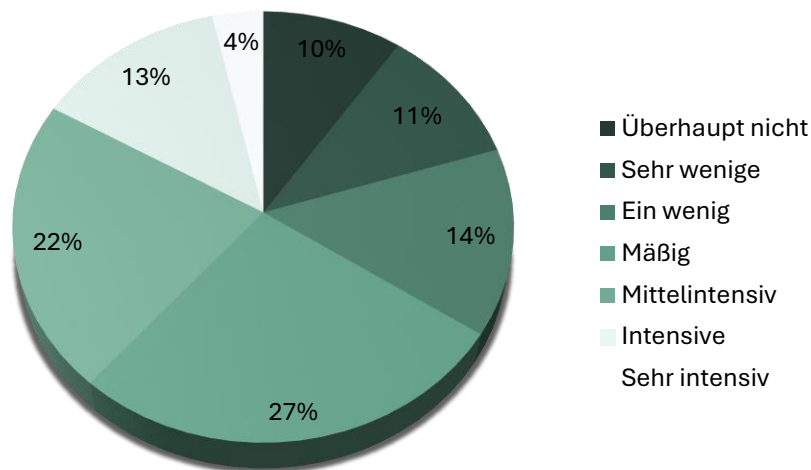
Was SchülerInnen bei der Berufsorientierung verpasst haben



39 % der SchülerInnen antworteten, dass sie in ihrer Berufsberatung nichts vermisst hätten (Abbildung 42). In 20 % der Fälle wählten die SchülerInnen die Antwort, dass sie es vermisst haben, etwas über Berufe und Berufsfelder in Unternehmen zu erfahren (Praxis). 19 % der Schülerinnen und Schüler vermissten Informationen über Berufe, 18 % vermissten den Besuch von Schulen und die Teilnahme am Unterricht, das Erlernen von Fertigkeiten durch praktische Übungen in der Schule oder in der Freizeit und das Kennenlernen der eigenen Fähigkeiten durch Tests. In 17 % der Fälle wählten die Schülerinnen und Schüler die Antwort, dass die Schulberatung zu wenig Zeit für die persönliche Beratung aufwendet.

Abbildung 43

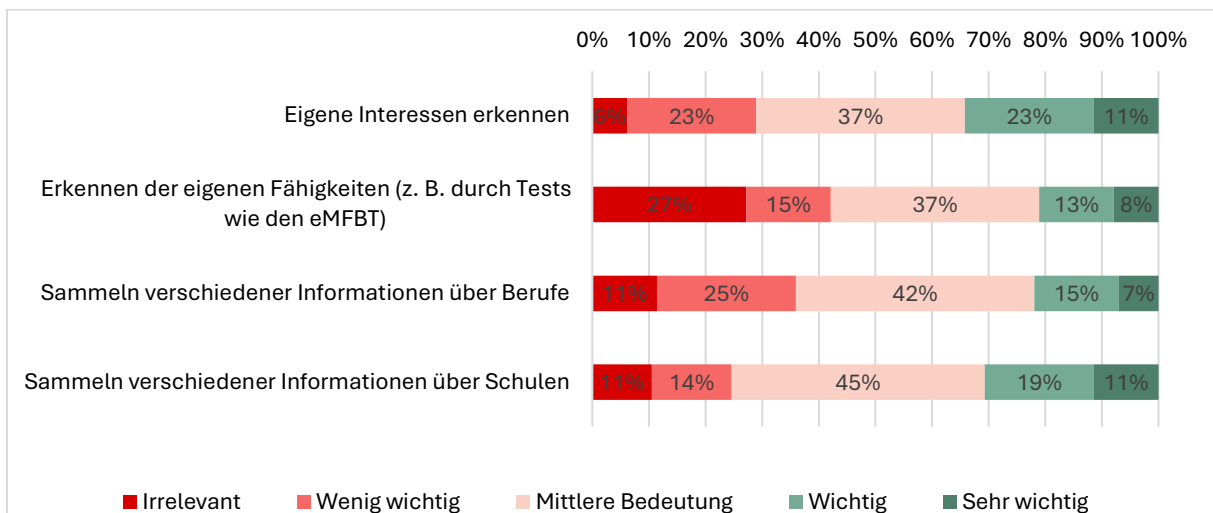
Die Intensität des Nachdenkens über die Berufsorientierung außerhalb der Schule



Uns interessierte auch, wie intensiv sich die SchülerInnen mit der Berufsorientierung außerhalb der Schule befassen (Abbildung 43), wobei die Mehrheit der TeilnehmerInnen die Antwort mäßig (27 %) wählte, gefolgt von der Antwort mittlere Intensität (22 %). 10 % der SchülerInnen machten sich überhaupt keine Gedanken über die Berufsorientierung außerhalb der Schule, während 3 % sehr intensiv darüber nachdachten.

Abbildung 44

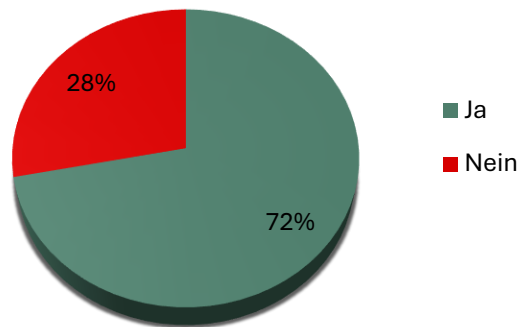
Die Anstrengungen, die die SchülerInnen selbst in die Berufswahl einbringen



Wir interessierten uns dafür, wie viel Mühe sich die SchülerInnen mit ihrer eigenen Berufsentscheidung gaben (Abbildung 44). Bei der Ermittlung der eigenen Interessen und Fähigkeiten sowie beim Sammeln verschiedener Informationen über Berufe und Schulen wählte die Mehrheit der SchülerInnen die Antwort "mittel", zwischen 37 % und 45 %. 27 % der SchülerInnen haben ihre Fähigkeiten nicht durch Tests wie den eMFBT ermittelt. 30 % der Schülerinnen und Schüler bemühten sich, selbst verschiedene Informationen über Schulen zu sammeln.

Abbildung 45

Perspektiven für zukünftige Berufsfelder, die sich mit dem grünen Wandel befassen



Wir haben uns auch dafür interessiert, wie die SchülerInnen die Aussichten für Berufsfelder einschätzen, die sich mit dem grünen Übergang befassen. Abbildung 45 zeigt, dass 72% der Auszubildenden der Meinung sind, dass diese Berufsfelder gesucht werden.

Abbildung 46

Perspektiven für zukünftige Berufsfelder im Umgang mit der Digitalisierung

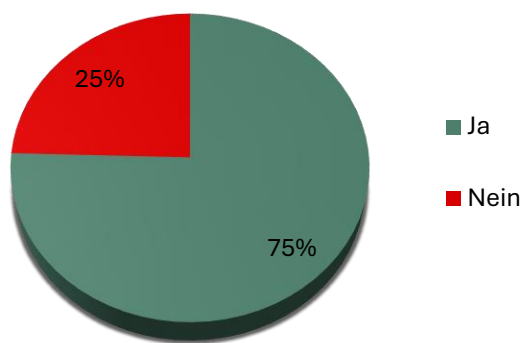
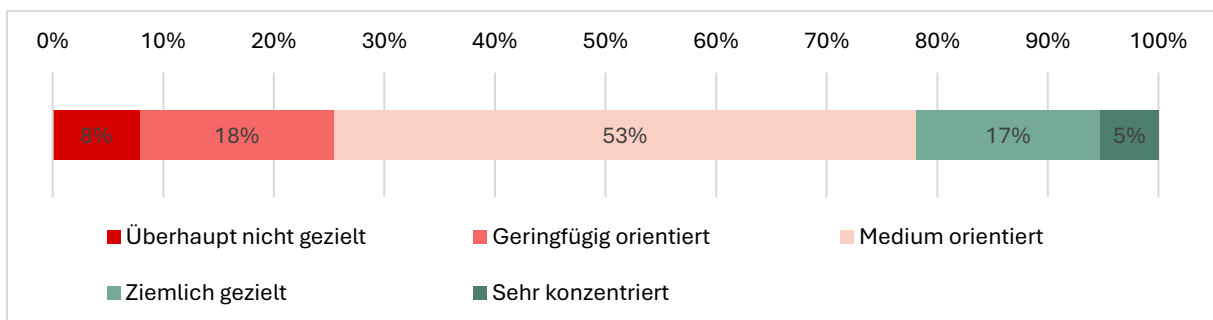


Abbildung 46 zeigt auch, dass 75 % der SchülerInnen der Meinung sind, dass sie sich in Zukunft nach Berufsfeldern umsehen werden, die mit der Digitalisierung zu tun haben.

Abbildung 47

Ausrichtung der Berufsorientierung an den Bedürfnissen des zukünftigen Arbeitsmarktes



Auf die Frage, inwieweit die SchülerInnen glauben, dass die Berufsorientierung an den Bedürfnissen des zukünftigen Arbeitsmarktes orientiert ist (Abbildung 47), antworteten die meisten SchülerInnen, dass sie mäßig orientiert ist (53 %), nur 5 % der SchülerInnen waren der Meinung, dass sie sehr orientiert ist und 8 %, dass sie überhaupt nicht orientiert ist.

Quellen, die zur Sammlung von Informationen über Berufe und Schulen genutzt werden

Abbildung 48

Quellen, die zur Sammlung von Informationen über Berufe und Schulen genutzt werden

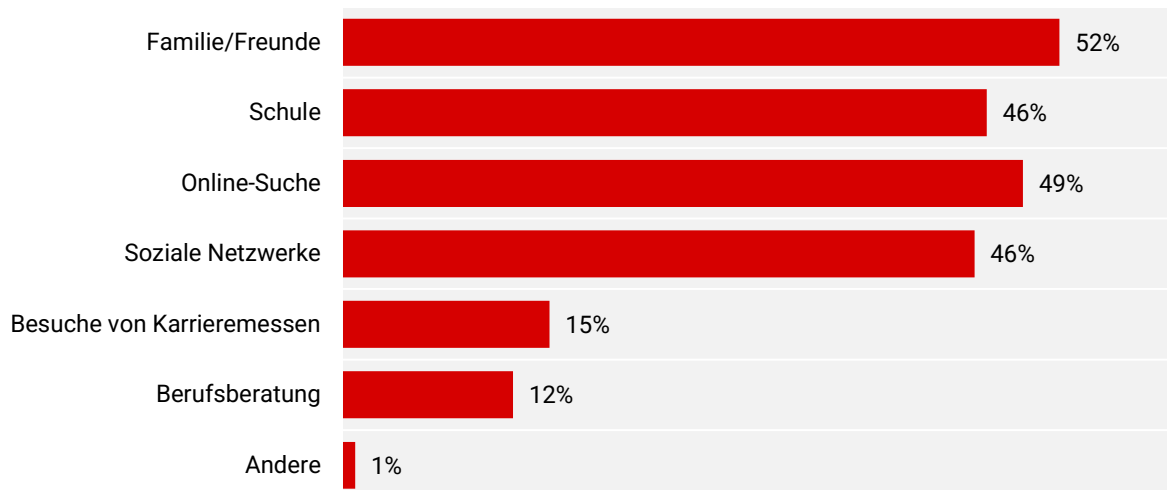
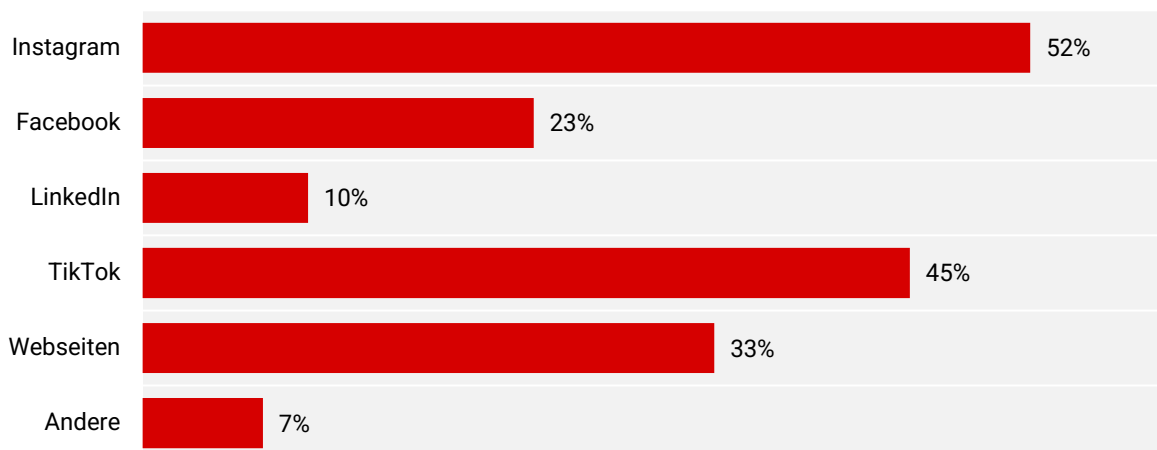


Abbildung 48 zeigt, wie sich die SchülerInnen Informationen über Berufe und Schulen beschaffen, wobei die meisten SchülerInnen die Antwort Familie/Freunde (52 %) wählten, gefolgt von der Suche im Internet (49 %) und der Beschaffung von Informationen über soziale Medien und in der Schule (46 %). Die Antwort Berufsberatung wurde von 12 % der SchülerInnen gewählt. Alternativ gaben die Personen an, dass sie auch über ChatGPT Informationen einholen.

Die SchülerInnen wurden auch gefragt, über welche Kanäle sie bevorzugt Informationen zur Berufsorientierung erhalten.

Abbildung 49

Bevorzugter Weg, um Informationen zur Berufsorientierung zu erhalten



Die Ergebnisse in Abbildung 49 zeigen, dass die SchülerInnen am liebsten Informationen zur Berufsorientierung über Instagram (52 %) und TikTok (45 %) erhalten. Unter den Websites wurden am häufigsten genannt: dijaški.net, Google, High School Sheets, postanivojak.si, Schul- oder Hochschulwebsites. Zweitens gaben sie an, dass sie nicht gerne online Informationen erhalten, oder dass sie diese gerne über YouTube erhalten.

3.4.2. Wahrnehmung der Berufsorientierung durch LehrerInnen, SchulberaterInnen und BerufsberaterInnen

67

Situation in Österreich (Burgenland)

Zusätzlich zu der Umfrage bei den SchülerInnen haben wir ExpertInnen aus dem Bildungsbereich nach ihren Erfahrungen mit der Berufsorientierung gefragt. Zu dieser Gruppe gehören zum Beispiel LehrerInnen, Schul- und BerufsberaterInnen sowie Personen, die in einem Bildungsumfeld mit Bezug zur Berufsorientierung arbeiten. Die Umfrage wurde von 37 TeilnehmerInnen aus dem Südburgenland gestartet und von 29 abgeschlossen, was in den Forschungsergebnissen dargestellt wird. Die TeilnehmerInnen kamen aus folgenden Schultypen/Organisationen:

Volksschule	8,11%
Mittelschule	18,92%
Polytechnische Schule	2,70%
Berufsbildende Höhere Schule	13,51%
Einrichtung der Arbeiterkammer	18,92%
Einrichtung des Arbeitsmarktservices	5,41%
Einrichtung des Landes	8,11%
Sonstige	24,32%

Fast die Hälfte unserer TeilnehmerInnen ist als BerufsberaterInnen tätig, die meisten von ihnen im außerschulischen Kontext (41 %), gefolgt von LehrerInnen (16 %) und anderen (wie ExpertInnen, Projekt-/BildungsmanagerInnen, SchulleiterInnen usw.) (14 %).

Bewertung der Berufsorientierung

Die meisten unserer TeilnehmerInnen bewerten die Organisation der Berufsorientierung im Burgenland als gut bis sehr gut (insgesamt 71%), keine/r bewertete sie als sehr schlecht, jedoch sind 85% der Meinung, dass sie verbessert werden kann. Möglichkeiten dafür sind folgende:

- Der Bildungs- und Berufsorientierung mehr Raum in der Schule geben (57 %)
- SchülerInnen brauchen mehr Möglichkeiten, ihre Fähigkeiten zu entdecken (z. B. durch Kompetenzchecks) (54 %)
- Die SchülerInnen brauchen mehr Möglichkeiten, ihre Interessen zu entdecken (46 %).

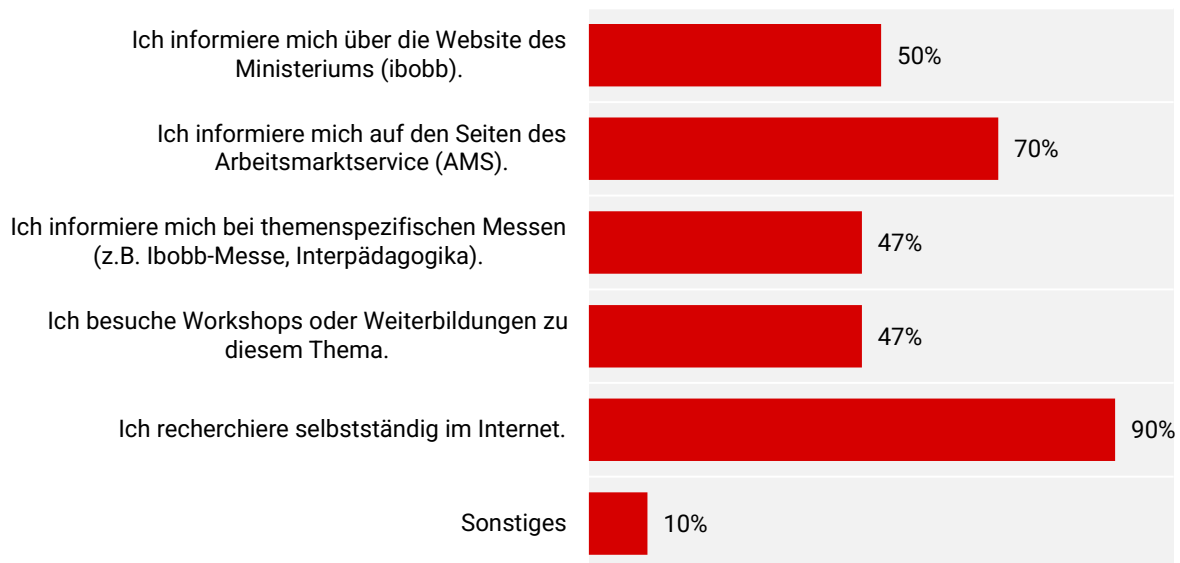
Eine weitere Fragekategorie erkundete die Meinung zu den aktuellen Bildungs- und Berufsangeboten. Die TeilnehmerInnen erlebten den Erfolg der aktuellen Angebote positiv. 56% bewerteten sie als gut, 6% als schlecht. 38% lagen dazwischen. Die Verfügbarkeit von Informationsmaterial wurde ebenfalls positiv bewertet (19% sehr gut, 37,5% gut, 31% dazwischen und 13% als schlecht). Die Gesamterfahrung mit den verfügbaren Fachleuten (z. B. BeraterInnen) wurde positiv bewertet (44 % gut bis sehr gut, 41 % dazwischen und 16 % schlecht bis sehr schlecht). Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich bei der Frage, inwieweit die derzeitige Berufsorientierung die Anforderungen des künftigen Arbeitsmarktes berücksichtigt. 53 % stimmen dieser Aussage zu oder stimmen ihr sehr zu, während 13 % ihr nicht zustimmen. Die Bedeutung des Umweltschutzes und der Nachhaltigkeit bei der Berufsorientierung wird von den TeilnehmerInnen hervorgehoben (78 % halten dies für wichtig oder sehr wichtig). Die Relevanz digitaler Arbeitsplätze in diesem Zusammenhang ist sogar noch höher (84 % stufen sie als wichtig oder sehr wichtig ein).

68

In einem nächsten Fragenkomplex wollten wir etwas über die persönlichen Kompetenzen unserer TeilnehmerInnen in der Bildungs- und Berufsorientierung erfahren. Das folgende Diagramm zeigt, wie die TeilnehmerInnen ihre SchülerInnen über verschiedene Berufsmöglichkeiten informieren.

Abbildung 50

Von ExpertInnen genutzte Informationsquellen



Unsere TeilnehmerInnen schätzten ihr Wissen über den Bildungs- und Berufsorientierungsprozess im Durchschnitt als gut ein (3,87 von 5). 93% unserer TeilnehmerInnen sind offen für die Teilnahme an einem Kurs/Workshop zu diesem Thema, auch wenn mehr als die Hälfte von ihnen (67%) keine Unterstützung zu spezifischen Themen der Berufsorientierung benötigt. Die anderen 33% nannten folgende Themen: Lernbehinderungen, Unterstützung für junge Menschen mit Behinderungen, Informationen und Möglichkeiten der Berufsausbildung, Digitalisierung/Künstliche Intelligenz, sicheres Internet und wie man junge Menschen motiviert.

69

Mehr als die Hälfte unserer TeilnehmerInnen sind mit ihren Zeitressourcen für die Berufsorientierung zufrieden oder sehr zufrieden (55 %). In zwei weiteren Fragen fragten wir, wann die Schule/Organisation unserer TeilnehmerInnen derzeit mit der Berufsorientierung beginnt und welcher Altersgruppe sie empfehlen würden, damit zu beginnen.

	Aktuelle Situation (an Schule/Organisation)	Empfohlenes Alter
0-6 Jahre	0,00%	3,33%
6-8 Jahre	6,67%	26,67% (+20,00%)
9-11 Jahre	13,33%	30,00% (+16,67%)
12-14 Jahre	26,67%	33,33% (+6,66%)
+15 Jahre	53,33%	6,67% (-46,66%)

Bevorzugte Kanäle, um sich über Bildungs- und Berufsorientierung zu informieren, sind Websites (86 %), Facebook (39 %) und Instagram (29 %).

Situation in Österreich (Steiermark)

Um die Ergebnisse der Umfrage in einen Kontext zu stellen, wird zu Beginn ein Überblick über die wichtigsten Merkmale der befragten Personen gegeben. Von den 39 Befragten sind 49 % (24 Personen) in Sekundarschulen beschäftigt, was die größte Gruppe darstellt. 12 % (6 Personen) arbeiten in

allgemeinbildenden Schulen (Sekundarstufe I/II). In Landeseinrichtungen sind 8 % (4 Personen) der Befragten beschäftigt, während 6 % (3 Personen) in Bundeseinrichtungen arbeiten. Jeweils 4 % (2 Personen) arbeiten in Einrichtungen der Wirtschaftskammer und des Arbeitsmarktservice und 2 % (1 Person) sind in einer LehrerInnenbildungsanstalt beschäftigt. Weitere 14% (7 Personen) arbeiten in verschiedenen anderen Einrichtungen (Stadt-/Gemeindeverwaltung, Landesverwaltung, staatsnahe Organisation, Einrichtung mit Projekten aus verschiedenen Fördertöpfen, GmbH).

Was das Berufsprofil betrifft, so verteilen sich die Befragten wie folgt: 27 % (13 Personen) arbeiten als Bildungs- und Berufsberatungskoordinatoren und 22 % (11 Personen) als Bildungs- und BerufsberatungslehrerInnen. Auf Bildungs- und BerufsberaterInnen im außerschulischen Bereich entfallen 14 % (7 Personen). Auf KlassenlehrerInnen entfallen 12 % (6 Personen). Weitere 8 % (4 Personen) arbeiten als LehrerInnen und 6 % (3 Personen) als Schul- und BerufsberaterInnen in Schulen. 10 % (5 Personen) gaben an, dass sie in verschiedenen anderen Positionen arbeiten (Hochschullehre, Jugendcoaching, Bildungs- und Berufsforschung).

Die ExpertInnen gaben auch das Alter der von ihnen unterstützten Zielgruppe an. Dabei zeigte sich, dass die Mehrheit der Befragten, nämlich 73 % (33 Personen), junge Menschen zwischen 12 und 14 Jahren unterstützen. Weitere 25 % (11 Personen) arbeiten mit 15-Jährigen und älter. Schließlich gaben 16 % (7 Personen) an, dass sie Kinder im Alter von 9 bis 11 Jahren betreuen. Nur 9 % (4 Personen) gaben an, dass ihre Zielgruppen Kinder im Alter von 6 bis 8 Jahren und Kinder unter 6 Jahren sind. Diese vielfältige Zusammensetzung der Befragungspopulation stellt sicher, dass die Ergebnisse der Befragung eine breite Perspektive auf die Berufsbildung (Berufsorientierung) in der Steiermark widerspiegeln.

70

Bewertung der Berufsorientierung in der Steiermark. Im ersten Teil der Umfrage wurden die ExpertInnen gebeten, ihre Meinung zur Organisation und zum Erfolg der Berufsorientierung in der Steiermark abzugeben. Mit der ersten Frage in diesem Abschnitt wurden die ExpertInnen gefragt, ob die Berufsorientierung in der Steiermark verbesserungswürdig ist. Die Ergebnisse der Befragung deuten darauf hin, dass es durchaus Verbesserungsmöglichkeiten gibt. Dies wurde von 83% der befragten ExpertInnen angegeben. *Diese deutliche Mehrheit deutet auf einen breiten Konsens unter den ExpertInnen über das Potenzial für weitere Entwicklungen und Anpassungen in diesem Bereich hin.* Darüber hinaus wurde dieser Gruppe die Möglichkeit gegeben, konkrete Verbesserungsbereiche auszuwählen oder in Form von offenen Antworten mögliche Handlungsfelder zu kommentieren. Die detaillierten Ergebnisse zu den Verbesserungspotenzialen der Berufsorientierung in der Steiermark sind in Abbildung 51 dargestellt. Die am häufigsten genannten Handlungsfelder lassen sich wie folgt zusammenfassen: 67% der Befragten sind der Meinung, dass der Berufsorientierung in den Schulen mehr Bedeutung beigemessen werden sollte. *Dies unterstreicht die Notwendigkeit einer stärkeren Integration des Themas in den Schulalltag und die Bereitstellung von Möglichkeiten für SchülerInnen, sich mit ihrer beruflichen Zukunft auseinanderzusetzen.* Darüber hinaus sind 59 % der Befragten der Meinung, dass mehr Unterstützung in Form von materiellen und finanziellen Ressourcen in der Schule benötigt wird. *Diese Aussage deutet darauf hin, dass zusätzliche Ressourcen benötigt werden, um die Qualität und Wirksamkeit der Berufsorientierung zu optimieren.* Außerdem sollten die Schülerinnen und Schüler mehr Möglichkeiten erhalten, ihre Interessen zu erkunden. *Dies zeigt, dass die Förderung der individuellen Interessen und Begabungen der Schülerinnen und Schüler als wesentlich für eine erfolgreiche Berufsorientierung angesehen wird.* In ihren offenen Antworten äußerten die Befragten ein breites Spektrum von Ansichten zur Berufsberatung. Die häufigsten Themen waren der Bedarf an

praktischen Erfahrungen, die Verfügbarkeit von regionsspezifischen Informationen und eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Anbietern.

Abbildung 51

Verbesserungspotenziale im Bereich der Berufsorientierung in der Steiermark



Im Rahmen der Umfrage wurden die ExpertInnen auch gebeten, die Organisation der Berufsorientierung, den Gesamterfolg der Berufsorientierung für Jugendliche und die Verfügbarkeit von Informationsmaterial und Fachleuten zu bewerten. Die Bewertungen erfolgten anhand eines Sterne-Ratings mit zwei entgegengesetzten Polen (links: "sehr schlecht" und rechts: "sehr gut") und einem Wertebereich von 1 bis 5 Sternen. Die Organisation und der Erfolg der Berufsorientierung wurde von den ExpertInnen mit durchschnittlich 4 Sternen bewertet. Der Erfolg der Berufsorientierung für junge Menschen wurde mit durchschnittlich 3,5 Sternen bewertet. Die Verfügbarkeit von Informationsmaterial für SchülerInnen wurde mit durchschnittlich 3,8 Sternen bewertet. Die Verfügbarkeit von Fachleuten wie Bildungs-, Orientierungs- und BerufsberaterInnen, die die SchülerInnen unterstützen, wurde fast ebenso hoch bewertet. Die durchschnittliche Bewertung lag bei 3,7 Sternen. Schließlich wurden die Befragten nach ihrer Zufriedenheit mit den persönlichen Zeitressourcen gefragt, die ihnen für die Berufsorientierung zur Verfügung stehen. Die Befragten konnten einen Schieberegler mit zwei entgegengesetzten Polen (links: "überhaupt nicht zufrieden" und rechts: "vollkommen zufrieden") und einem Wertebereich von 1 bis 5 verwenden. Der Durchschnittswert für diese Frage lag bei 3,2, was weder auf eine allgemeine Unzufriedenheit noch auf eine hohe Zufriedenheit mit den Zeitressourcen hindeutet. *Insgesamt lässt sich sagen, dass die Bewertungen der ExpertInnen auf eine grundsätzlich positive Situation hindeuten, die optimiert werden kann.*

Bewertung der Zukunftsorientierung der Berufsorientierung. Ein weiterer Teil der Befragung konzentrierte sich auf die Einschätzung der ExpertInnen, wie die Berufsorientierung auf die Bedürfnisse

des zukünftigen Arbeitsmarktes ausgerichtet ist. Im Rahmen der Befragung wurden den ExpertInnen drei Fragen mit jeweils einem Schieberegler und zwei Gegenpolen und einem Wertebereich von 1 bis 5 vorgelegt. Bei der ersten Frage wurden die Befragten gebeten, zu bewerten, inwieweit die Berufsorientierung auf die Bedürfnisse des künftigen Arbeitsmarktes ausgerichtet ist. Die Bewertung erfolgte auf einer 5-Punkte-Skala von "überhaupt nicht orientiert" bis "sehr orientiert". Der Durchschnittswert von 3,4 deutet auf eine mäßige Berücksichtigung der künftigen Arbeitsmarkterfordernisse im Rahmen der Berufsorientierung hin.

In den beiden anderen Fragen wurden die ExpertInnen nach der Bedeutung des grünen Übergangs (Umweltschutz und Nachhaltigkeit) und der Einführung digitaler Technologien für die Berufsorientierung gefragt. Dies geschah ebenfalls mit Hilfe von Schiebereglern mit zwei entgegengesetzten Polen (links: "überhaupt nicht wichtig" und rechts: "sehr wichtig") und einem Wertebereich von 1 bis 5. Beide Bereiche wurden als ungefähr gleich wichtig eingestuft, mit Mittelwerten von 3,7 für den grünen Wandel und 4,1 für die digitalen Technologien, was auf eine hohe Wichtigkeit beider Bereiche hindeutet.

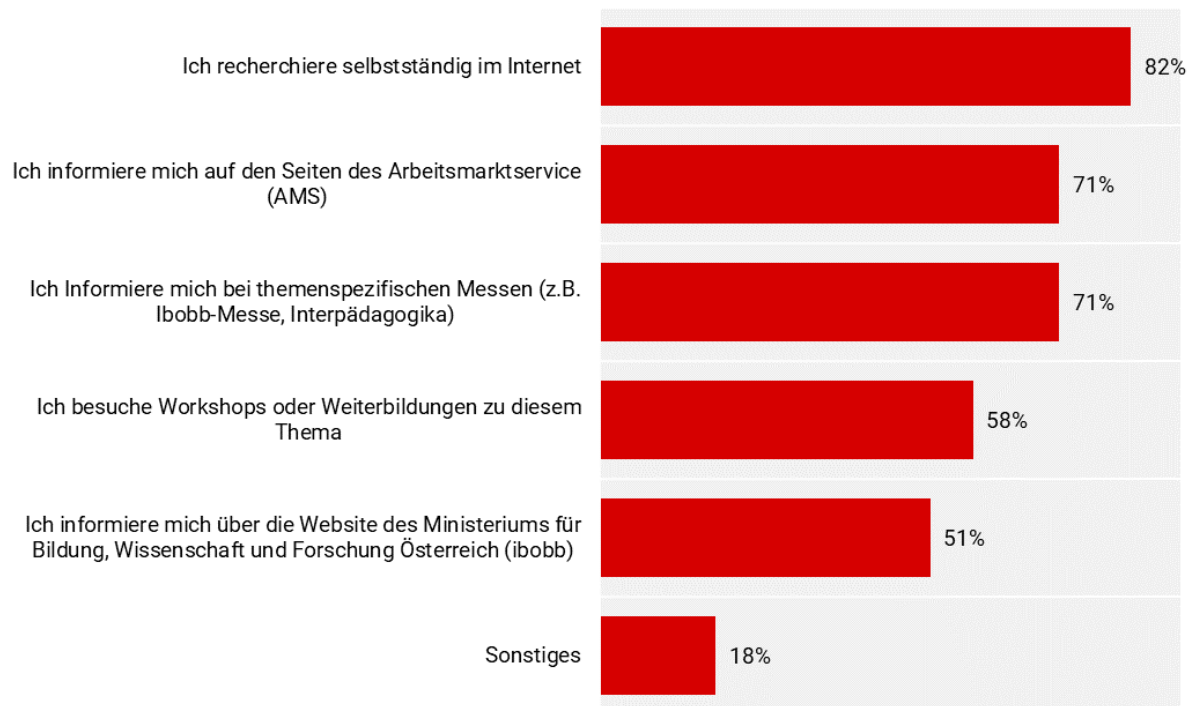
Bewertung des Kenntnisstandes und des Bedarfs an Fortbildung. Der letzte Abschnitt der Umfrage befasste sich mit dem Wissensstand der ExpertInnen in Bezug auf Initiativen zur Berufsorientierung und den Quellen, die sie zur Erweiterung ihres Wissens nutzen. Darüber hinaus wurde der Fortbildungsbedarf der Befragten ermittelt.

Mehr als die Hälfte der Befragten versucht, ihr Wissen durch gezielte Internetrecherche zu verbessern, wobei die Websites des Arbeitsmarktservice (AMS) und des österreichischen Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (ibobb) von mehr als der Hälfte der Befragten als Anlaufstelle genannt werden. Darüber hinaus wurden Karrieremessen (z.B. IBOBB-Messe, Interpädagogika) und Workshops oder Weiterbildungskurse von mehr als der Hälfte der ExpertInnen als Informationsquellen genannt (siehe Abbildung 52 für eine detaillierte Darstellung der Ergebnisse). Die Analyse der offenen Antworten zeigt auch, dass die Vernetzung mit Partnerorganisationen im Bereich der Berufsorientierung als wichtige Informationsquelle gesehen wird.

72

Abbildung 52

Von ExpertInnen genutzte Informationsquellen

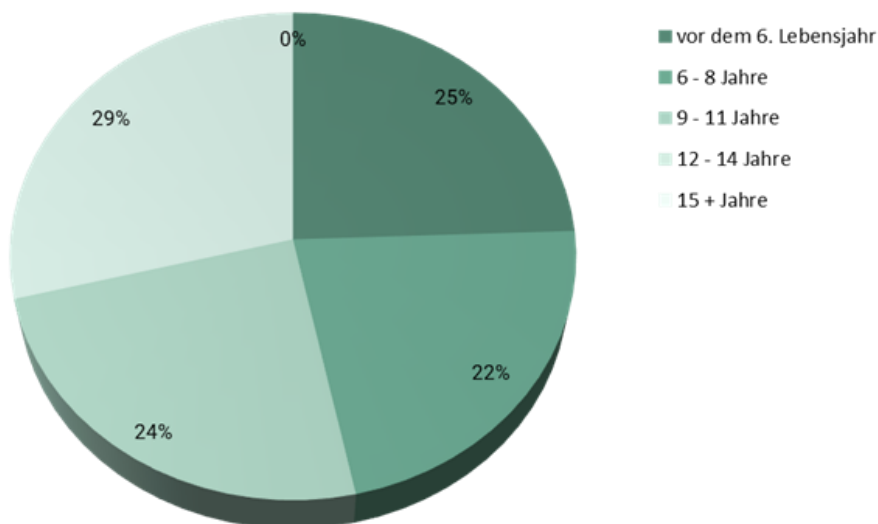


Die Befragten bewerteten ihren Wissensstand auf einer fünfstufigen Skala mit den gegensätzlichen Polen "keine Kenntnisse" und "sehr gute Kenntnisse" mit einem Durchschnittswert von 4,1. Dies deutet auf einen relativ hohen selbst eingeschätzten Wissensstand der ExpertInnen hin. Darüber hinaus äußerten 84,78 % der Befragten Interesse an der Teilnahme an einem Schulungsworkshop. Eine weitere Frage diente dazu, Themen für die Fortbildung zu ermitteln. Die Auswertung der Daten ergab, dass insbesondere Schulungen zu folgenden Themen gefragt sind: "Zukunftsarbeitsmarkt", "Inklusive Berufsorientierung", "Geschlechtersensible Berufsorientierung", "Frühzeitiger Einstieg in die Berufsorientierung", "Berufsorientierung über die Lebensspanne", "Elternarbeit", "Berufswahlprozess", "Realitätsnahe Begegnungen in der Berufsorientierung", "Anerkennungssensible Berufsorientierung" und "Regionale Berufsorientierung".

Meinungen über das optimale Alter für den Beginn von Initiativen zur Berufsorientierung. Die letzte Frage der Umfrage bezieht sich auf das optimale Alter für den Beginn von Berufsorientierungsinitiativen. Im Rahmen dieser Studie wurde den ExpertInnen die folgende Frage gestellt: "In welchem Alter sollte man Ihrer Meinung nach mit der Berufsorientierung beginnen?". Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass eine Mehrheit von 75 % der ExpertInnen empfiehlt, mit der Berufsorientierung vor dem Alter von 12 Jahren zu beginnen. Der Zeitraum zwischen dem sechsten und vierzehnten Lebensjahr wird als besonders geeignet angesehen. 29 % der Befragten bevorzugen einen Beginn zwischen dem zwölften und vierzehnten Lebensjahr. Niemand sagte, dass die Berufsorientierung im Alter von 15 Jahren beginnen sollte (siehe Abbildung 53). *Dieses Ergebnis ist ein Hinweis darauf, dass Maßnahmen zur Berufsorientierung sehr früh beginnen sollten, idealerweise vor dem Alter von 12 Jahren.*

Abbildung 53

Meinungen über das optimale Alter für den Beginn von Initiativen zur Berufsorientierung



Situation in Slowenien

Die Umfrage wurde am 4.4.2024 an Grund- und Sekundarschulen, regionale Dienststellen des Arbeitsamtes der Republik Slowenien und Berufsberatungszentren versandt und konnte bis zum 10.5.2024 eingesehen werden. Wir haben LehrerInnen, SchulberaterInnen und BerufsberaterInnen gebeten, einen Fragebogen auf der 1ka-Plattform auszufüllen. 229 ExpertInnen klickten auf die Adresse in der Umfrage. Nach Durchsicht der Ergebnisse haben wir TeilnehmerInnen, die nicht einmal 50 % des Fragebogens ausgefüllt haben, aussortiert, so dass wir am Ende 114 vollständige Antworten hatten.

74

Demografische Daten

Abbildung 54

Schule/Organisation, in der die ExpertInnen beschäftigt sind

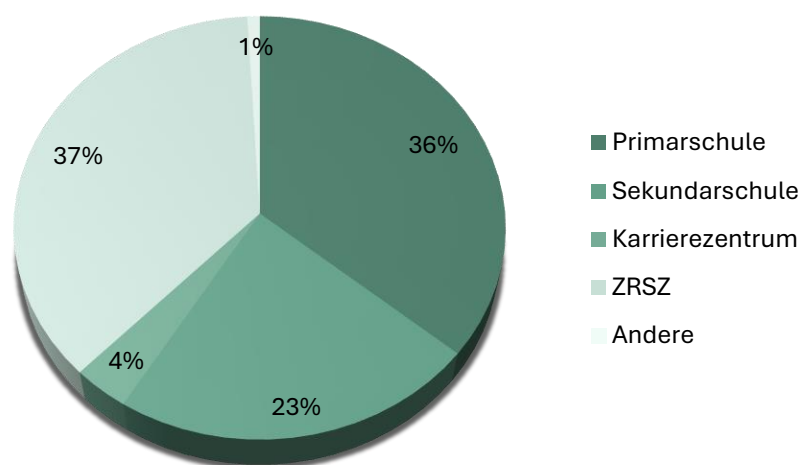
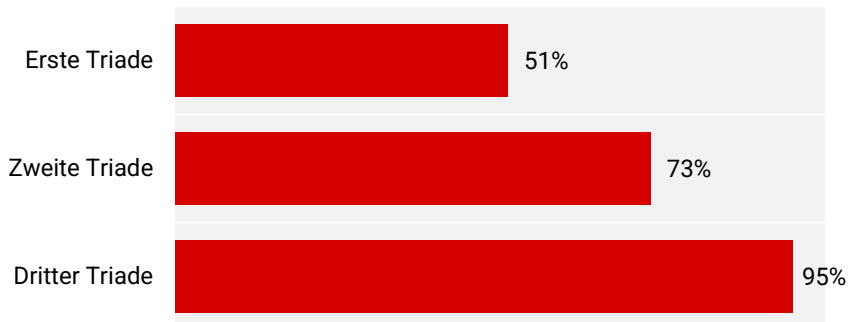


Abbildung 54 zeigt, dass die meisten TeilnehmerInnen vom Arbeitsamt der Republik Slowenien (37 %) kamen, gefolgt von TeilnehmerInnen aus Grundschulen (36 %) und weiterführenden Schulen (23 %). Eine Person lehnte es ab, anzugeben, woher sie kam.

Abbildung 55

Der Dreiklang, in dem GrundschullehrerInnen tätig sind

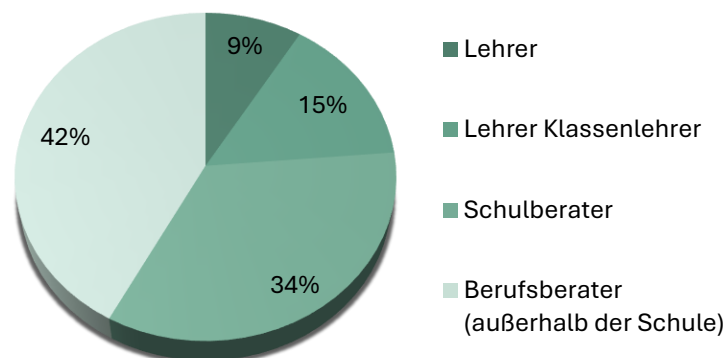


Grundschullehrer wurden zusätzlich gefragt, in welchen Klassen sie unterrichten. Die erste Triade umfasst die Klassen 1 bis 3, die zweite Triade die Klassen 4 bis 6 und die dritte Triade die Klassen 7 bis 9 der Grundschule. Wir fanden heraus, dass die meisten Lehrer in der dritten Triade unterrichten (95 %), gefolgt von der zweiten Triade mit 73 %. Dies ist ein vernünftiges Ergebnis angesichts des slowenischen Grundschulsystems, da die erste Triade ausschließlich von Klassenlehrern unterrichtet wird, während andere Lehrer sowohl in der zweiten als auch in der dritten Triade unterrichten.

75

Abbildung 56

Profil von ExpertInnen in einer Schule/Organisation/einem Unternehmen

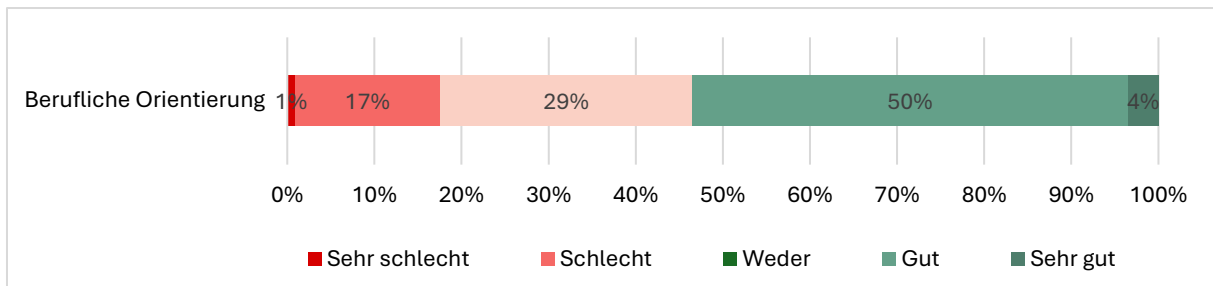


Wir interessierten uns auch für das Profil der TeilnehmerInnen in Schulen und Organisationen (Abbildung 56), wobei die meisten TeilnehmerInnen BerufsberaterInnen außerhalb der Schule waren (42 %), gefolgt von SchulberaterInnen mit 34 %. Auf KlassenlehrerInnen entfielen 15 %.

Bewertung der Berufsorientierung

Abbildung 57

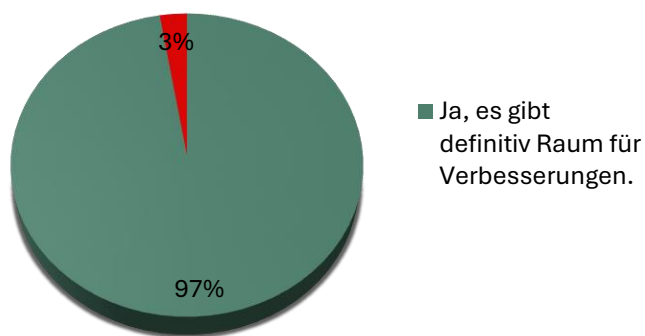
Bewertung der Situation der Berufsorientierung in Slowenien



Auf die Frage an die ExpertInnen, wie sie die Regulierung der Berufsorientierung in Slowenien bewerten würden (Abbildung 57), antworteten 54 % der ExpertInnen, dass sie sehr gut oder gut geregelt ist. 29 % waren der Meinung, dass sie weder gut noch schlecht geregelt ist.

Abbildung 58

Kann die Berufsorientierung in Slowenien verbessert werden?



76

Auf die Frage, ob die TeilnehmerInnen glauben, dass die Berufsorientierung in Slowenien verbessert werden kann (Abbildung 58), antworteten 97 % der TeilnehmerInnen, dass es auf jeden Fall etwas gibt, das verbessert werden kann. Die ExpertInnen, die mit Ja geantwortet haben, wurden anschließend gefragt, wo sie eine Möglichkeit sehen, die Berufsorientierung in Slowenien zu verbessern. Die Ergebnisse sind im Folgenden dargestellt.

Abbildung 59

Verbesserungspotenziale im Bereich der Berufsorientierung in Slowenien

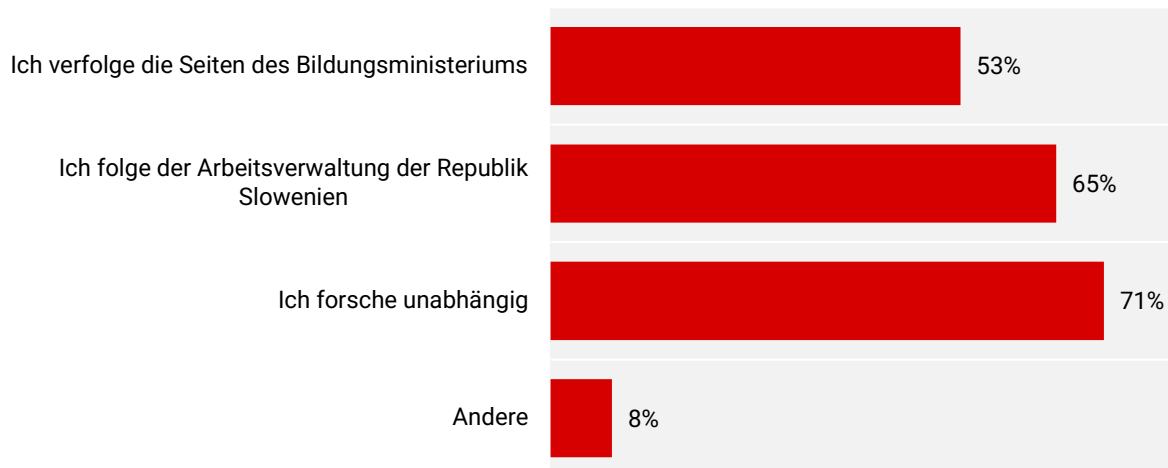


Abbildung 59 zeigt, wo die Fachleute Möglichkeiten zur Verbesserung der Berufsorientierung sehen. Die Mehrheit der Befragten gab an, dass die SchülerInnen mehr Möglichkeiten brauchen, um ihre Interessen zu erkunden, und dass mehr Zeit für die Berufsorientierung aufgewendet werden sollte (66 %). Darauf folgte die Antwort, dass die SchülerInnen mehr Möglichkeiten brauchen, um ihre Fähigkeiten zu erkunden, da sie beispielsweise derzeit keine Eignungstests absolvieren (65 %). 59 % der Befragten waren der Meinung, dass in den Lehrplänen bereits in der Grundschule mehr Gewicht auf die Berufsorientierung gelegt werden sollte, 50 % waren der Meinung, dass die Schulen eine bessere Unterstützung in Form von Informationen oder organisatorischer Hilfe benötigen, und 49 % waren der Meinung, dass mehr und bessere Schulungen zur Berufsorientierung erforderlich sind. Die TeilnehmerInnen hatten die Möglichkeit, weitere Vorschläge aufzuschreiben, wobei sie angaben, dass die Berufsberatung von geschulten Fachleuten durchgeführt werden könnte und dass die BeraterInnen als Unterstützer oder Koordinatoren fungieren würden. Sie schlugen auch vor, dass die Berufsberatung während des gesamten Lebens, auch nach der Erwerbstätigkeit, durchgeführt werden sollte. Sie brachten zum Ausdruck, dass auch das Anmeldeverfahren an weiterführenden Schulen verbessert werden könnte, dass die Eltern stärker sensibilisiert werden sollten, dass das System der weiterführenden Schulen geändert werden sollte, dass die Berufsorientierung bereits im Kindergarten betont werden sollte und dass es mehr Möglichkeiten für Kontakte zwischen SchülerInnen und der Arbeitswelt geben sollte, und sie wünschen sich auch einen Ansatz, der Kinder und Jugendliche dazu anregt, über ihre Potenziale, Lebensziele und Berufe nachzudenken (mehr als nur über die Wahl einer weiterführenden Schule oder eines Studiums).

Im Folgenden wollten wir wissen, wie die TeilnehmerInnen auf die neuesten Informationen über Karrieremöglichkeiten für SchülerInnen zugreifen.

Abbildung 60

Von ExpertInnen genutzte Informationsquellen



Die meisten TeilnehmerInnen, nämlich 71 %, gaben an, dass sie sich die neuesten Informationen über Berufsmöglichkeiten für SchülerInnen durch eigenständige Recherchen beschaffen (Abbildung 60), wobei in mehr als 50 % der Fälle die Websites der Arbeitsverwaltung der Republik Slowenien und die Websites des Ministeriums für Bildung und Lehrerausbildung der Republik Slowenien herangezogen werden. Zweitens wurden Besuche von Berufsmessen und die Teilnahme an Tagen der offenen Tür in Schulen, Präsentationen von weiterführenden Schulen und Berufen, Präsentationen von Handwerks- und Handelskammern hinzugefügt. Sie beobachten auch Websites wie: VKO Point, My Choice, Cedefop und andere Websites zum Thema Berufsberatung. Eine Person berichtete auch über ihre Teilnahme an verschiedenen internationalen Projekten.

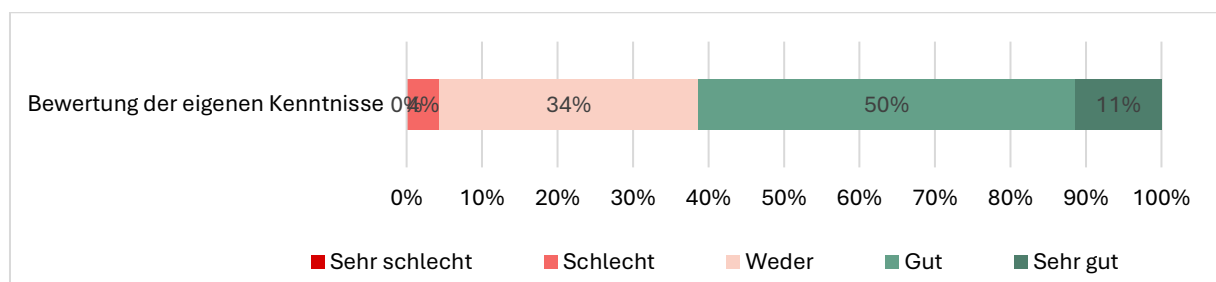
78

Bewertung des Kenntnisstandes und des Weiterbildungsbedarfs

Im Folgenden wird bewertet, wie gut die TeilnehmerInnen über die Berufsorientierung Bescheid wissen, um die SchülerInnen bei ihrer Berufswahl zu unterstützen.

Abbildung 61

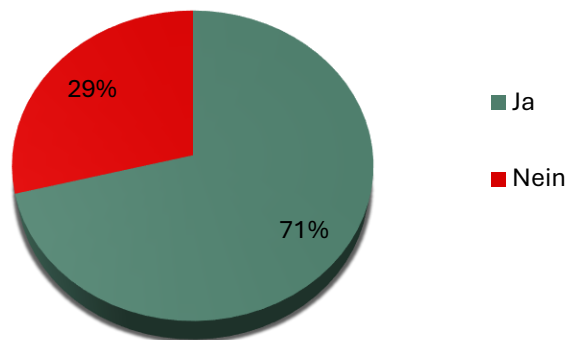
Bewertung des eigenen Wissens der ExpertInnen über Berufsorientierung



61 % der TeilnehmerInnen bewerteten ihr Wissen über Berufsorientierung als ausgezeichnet oder gut (Abbildung 61), 34 % bewerteten ihr Wissen weder als schlecht noch als gut, aber keiner bewertete sein Wissen als sehr schlecht.

Abbildung 62

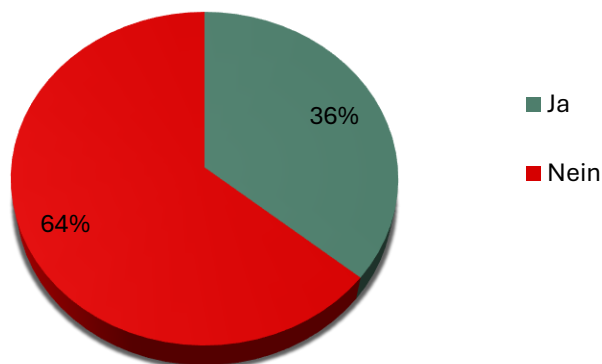
Wunsch nach Teilnahme an einem Berufsorientierungstraining



Auf die Frage, ob die TeilnehmerInnen eine Schulung im Bereich der Berufsorientierung wünschen, antworteten 71 % der ExpertInnen, dass sie eine Schulung besuchen würden (Abbildung 62).

Abbildung 63

Bereiche, in denen ExpertInnen mehr Unterstützung oder zusätzliche Schulungen benötigen



Wir fragten auch, ob sie mehr Unterstützung oder zusätzliche Schulungen zur Berufsorientierung für bestimmte Bereiche oder Themen benötigen (Abbildung 63). 64 % verneinten dies. 36 % sagten, sie bräuchten mehr Unterstützung. Die genannten Personen hatten die Möglichkeit, aufzuschreiben, um welche Bereiche oder Themen es sich dabei handelte, wobei sie Folgendes angaben: neue Berufe oder Berufe der Zukunft und aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, selbständiges Unternehmertum, Innovationen in Schulprogrammen (Sekundarschulen, Fakultäten), Einschreibungsverfahren in der 2. und 3. Runde, Wechsel zwischen Programmen, Berufsorientierung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen und Beratung von SchülerInnen mit geringerem Bildungsniveau und unentschlossenen SchülerInnen, Kenntnisse und Schulungen für Instrumente und Tests im Zusammenhang mit der Berufsberatung, Testen von Fähigkeiten, Wissen und darauf basierende Beratung, Kenntnisse in der Verwendung von künstlicher Intelligenz in der Berufsorientierung.

Wir waren auch daran interessiert, wie ExpertInnen die Verfügbarkeit von Zeit für die Berufsberatung in einer Schule, einer Organisation oder einem Unternehmen einschätzen.

Abbildung 64

Verfügbarkeit von Zeit für die Berufsorientierung in der Schule/Organisation/im Unternehmen

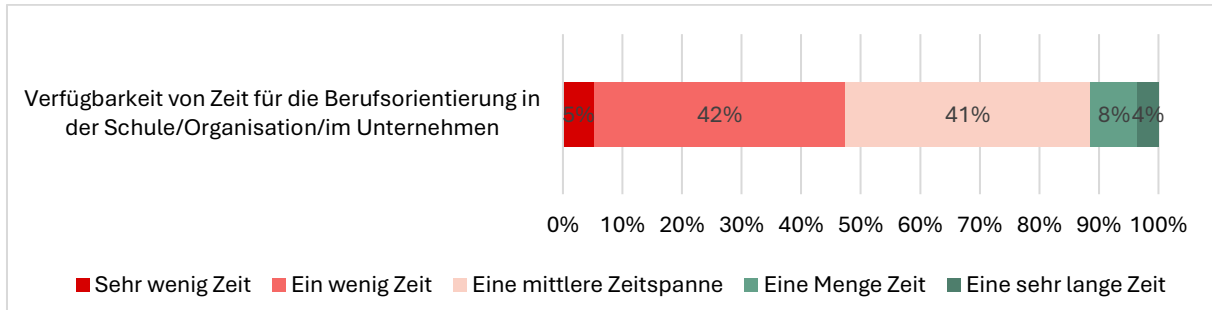


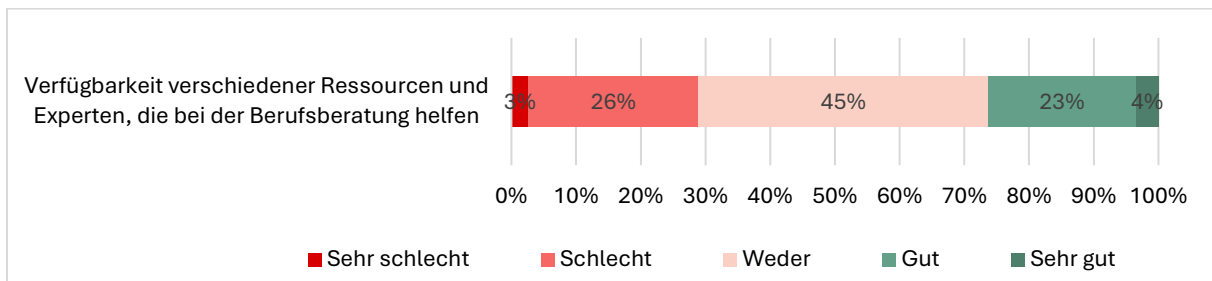
Abbildung 64 zeigt, dass 42 % der Befragten angaben, dass sie mit der Verfügbarkeit von Zeit für die Berufsorientierung in ihrer Organisation/Schule/ihrem Unternehmen nur wenig zufrieden sind, 41 % gaben an, dass sie mit der Verfügbarkeit von Zeit weder unzufrieden noch zufrieden sind, und nur 12 % sind mit der Verfügbarkeit von Zeit für die Berufsorientierung zufrieden oder sehr zufrieden.

Wir waren auch daran interessiert, wie die ExpertInnen die Verfügbarkeit verschiedener Ressourcen und ExpertInnen einschätzen, die ihnen bei ihrer beruflichen Orientierung helfen könnten.

Abbildung 65

80

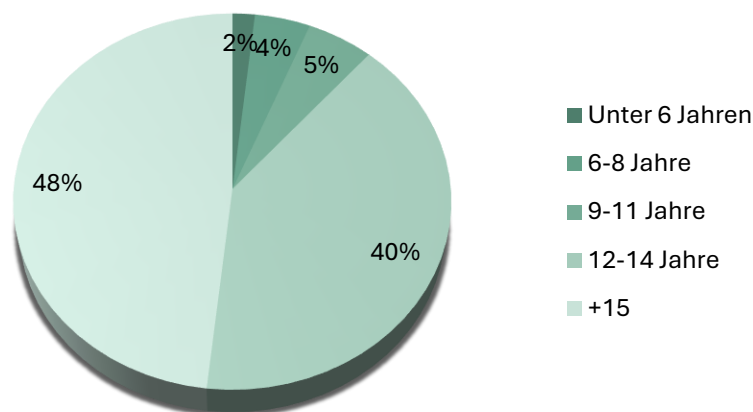
Verfügbarkeit von Ressourcen oder Fachleuten, die bei der Berufsberatung helfen können



Hinsichtlich der Verfügbarkeit von Ressourcen und ExpertInnen waren die meisten Personen weder zufrieden noch unzufrieden (45 %), 26 % beurteilten die Verfügbarkeit als schlecht und 23 % als gut (Abbildung 65).

Abbildung 66

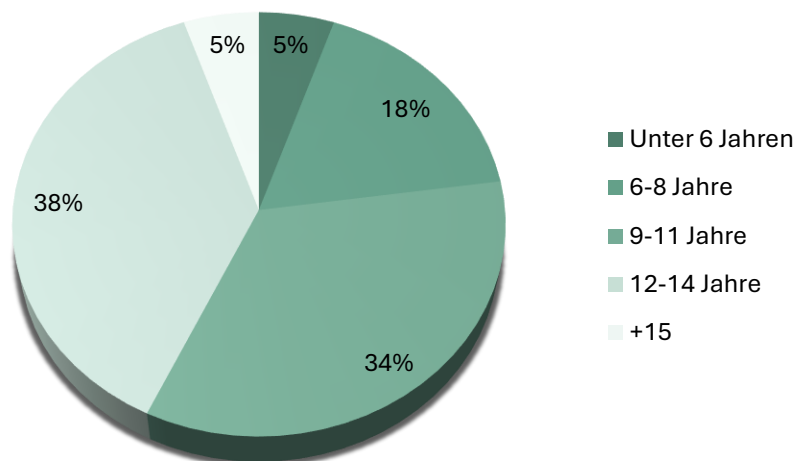
Alter, in dem ExpertInnen in einer Schule/Organisation/einem Unternehmen mit der Berufsorientierung junger Menschen beginnen



Wir interessierten uns für das Alter, in dem die Schule/Organisation/der Betrieb, in der/dem die TeilnehmerInnen beschäftigt sind, mit der Berufsorientierung junger Menschen beginnt (Abbildung 66). 48 % der TeilnehmerInnen antworteten, dass sie mit SchülerInnen im Alter von 15 oder mehr Jahren mit der Berufsorientierung beginnen, gefolgt von dem Zeitraum zwischen 12 und 14 Jahren mit 40 %. 2 % gaben an, dass sie bereits im Alter von 6 Jahren mit Berufsorientierungsaktivitäten beginnen.

Abbildung 67

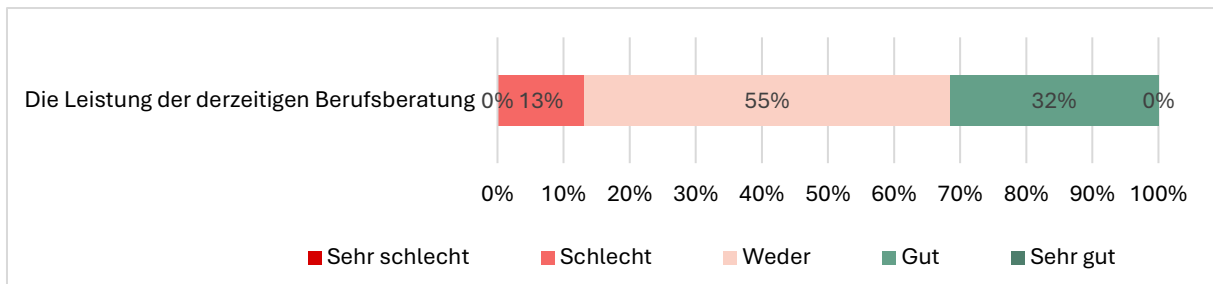
Alter, in dem sie nach Ansicht der ExpertInnen mit der Berufsorientierung beginnen sollten



Unabhängig davon, wann eine Schule/Organisation/ein Unternehmen mit der Berufsorientierung beginnt, interessierte uns, wann nach Meinung der ExpertInnen der richtige Zeitpunkt für den Beginn der Berufsorientierung wäre (Abbildung 67). Die meisten Befragten antworteten, dass dies zwischen 12 und 14 Jahren der Fall sei (38 %), gefolgt von dem Zeitraum zwischen 9 und 11 Jahren mit 34 %. Im Alter von über 15 Jahren und unter 6 Jahren waren es jeweils 5 %.

Abbildung 68

Leistung der aktuellen Berufsorientierung für junge Menschen



Wir waren auch daran interessiert, die Leistung der derzeitigen Berufsorientierung nach Meinung der TeilnehmerInnen zu bewerten (Abbildung 68). 55 % der TeilnehmerInnen wählten weder gute noch schlechte Antworten, keiner der TeilnehmerInnen bewertete die Leistung der derzeitigen Berufsberatung als sehr gut oder sehr schlecht. 32 % der Befragten bewerteten ihre derzeitige Berufsorientierung als gut.

Abbildung 69

Aufnahme der Berufsorientierung in den Lehrplan

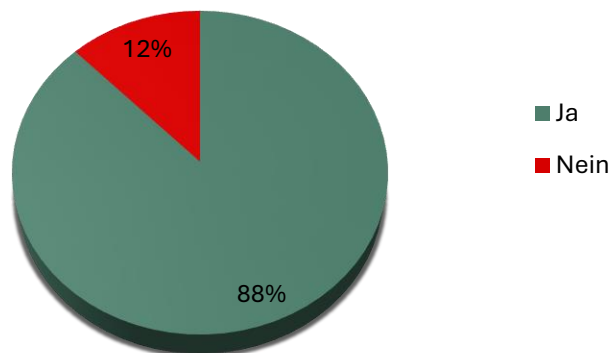
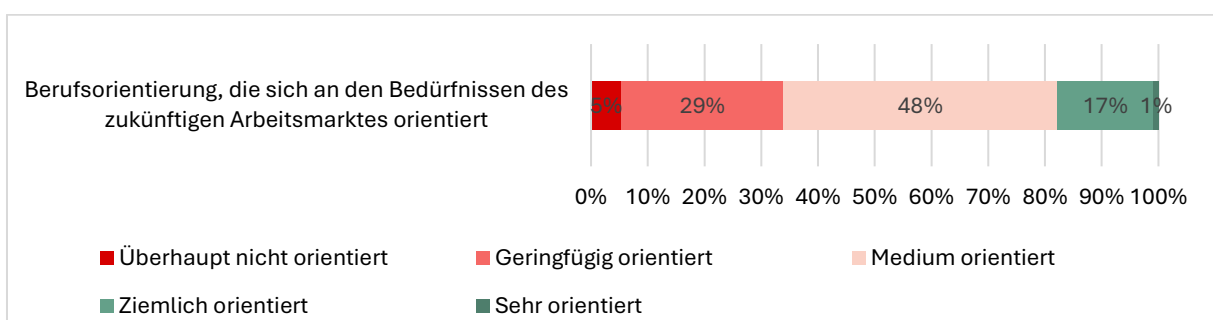


Abbildung 69 zeigt die Meinung der ExpertInnen zur Notwendigkeit der Aufnahme der Berufsorientierung in den Lehrplan. 88 % der Befragten sind der Meinung, dass diese in den Lehrplan aufgenommen werden sollte.

Bewertung der Zukunftsorientierung der Berufsorientierung

Abbildung 70

Ausrichtung der Berufsorientierung an den Bedürfnissen des zukünftigen Arbeitsmarktes



Uns interessierte auch, wie die TeilnehmerInnen die Ausrichtung der Berufsorientierung auf die Bedürfnisse des zukünftigen Arbeitsmarktes einschätzen (Abbildung 70). Die meisten TeilnehmerInnen gaben an, dass die Berufsberatung mittelmäßig ausgerichtet ist (47%), 28% waren der Meinung, dass sie etwas ausgerichtet ist und 17%, dass sie ziemlich ausgerichtet ist.

Abbildung 71

Die Bedeutung des grünen Übergangs und der Digitalisierung für die berufliche Orientierung

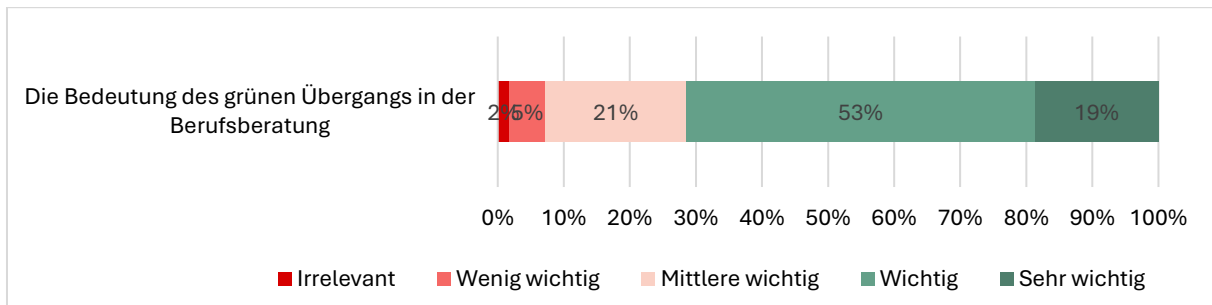
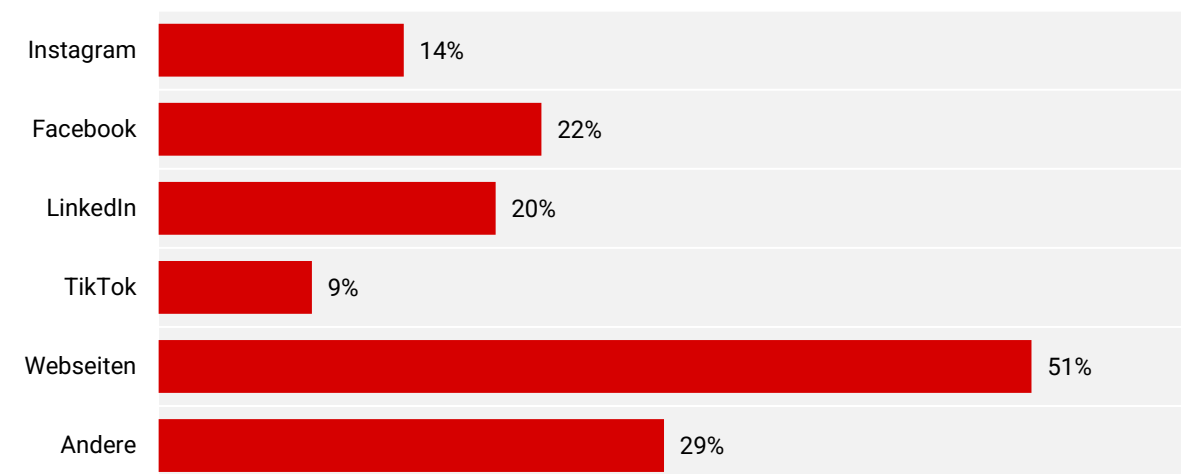


Abbildung 71 veranschaulicht die Bedeutung des grünen Wandels und der Digitalisierung. Auf die Frage nach der Bedeutung des grünen Wandels für die Berufsorientierung gaben 72 % der Befragten an, dass dies wichtig oder sehr wichtig sei, und 21 % hielten es für mittel wichtig. Die TeilnehmerInnen bewerteten auch die Bedeutung der Digitalisierung in der Berufsorientierung, wobei 78 % der Befragten angaben, dass die Digitalisierung wichtig oder sehr wichtig ist. 20% waren der Meinung, dass die Digitalisierung von mittlerer Bedeutung ist.

Im Folgenden sind die Kanäle aufgeführt, über die die ExpertInnen am liebsten Informationen zur Berufsorientierung erhalten würden.

Abbildung 72

Kanäle, über die die ExpertInnen am liebsten Informationen zur Berufsorientierung erhalten würden



Die ExpertInnen antworteten (Abbildung 72), dass sie es vorziehen würden, Informationen zur Berufsorientierung über Websites wie das Bildungsministerium, <https://www.kariera-mladi.si/>, das Arbeitsamt der Republik Slowenien, NKT VKO, Prizma, Schulwebsites und Berufszentren zu erhalten. Sie würden jedoch gerne eine Website sehen, auf der alle aktuellen Informationen zur Berufsberatung

gesammelt werden. 29 % der TeilnehmerInnen kreuzten die Antwort Sonstiges an und gaben an, dass sie gerne Informationen durch die Teilnahme an Workshops, Konferenzen und Live-Präsentationen sowie durch E-Mail-Benachrichtigungen erhalten würden. 22 % der TeilnehmerInnen würden es vorziehen, Informationen über Facebook zu erhalten.

3.5. Wichtigste Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Situation in Österreich

Sowohl burgenländische als auch steirische **SchülerInnen** sehen das soziale Umfeld, insbesondere die Familie und enge Freunde, als wichtige Informations- und Unterstützungsquellen bei der Gestaltung ihrer Bildungs- und Berufswahl an. Die wichtigsten Faktoren für die Berufswahl sind im Burgenland ein Arbeitsplatz, der ihren Interessen entspricht, ein freundliches Arbeitsumfeld, ein Arbeitsplatz, der ihren Fähigkeiten und Talenten entspricht, sowie ein sicherer Arbeitsplatz. Darüber hinaus glauben burgenländische SchülerInnen, dass es in Zukunft mehr Arbeitsplätze geben wird, die mit Umweltschutz und Nachhaltigkeit zu tun haben, sowie mehr digitale Arbeitsplätze. Da die Daten aus der steirischen Studie einen besseren Vergleich zwischen einer breiteren Altersgruppe zuließen, zeigten sich Unterschiede in den Präferenzen jüngerer und älterer SchülerInnen bei Maßnahmen zur Berufsorientierung. So bevorzugten die jüngeren steirischen SchülerInnen Interessen- und Eignungstests und Informationstage. Für ältere SchülerInnen ist das Sammeln von praktischen Erfahrungen besonders wichtig. In beiden Altersgruppen werden aber auch praktische Erfahrungen wie Praktika und Ferialjobs als besonders sinnvoll erachtet.

84

Sowohl im Burgenland als auch in der Steiermark sind die **Expertinnen und Experten** mit der Organisation der Berufsorientierung recht zufrieden, sie nennen aber auch Verbesserungsmöglichkeiten bei ihren Berufsorientierungsprogrammen. Beide Regionen sind sich einig, dass die SchülerInnen mehr Möglichkeiten erhalten sollten, ihre Interessen zu erkunden. Im Burgenland betonen die ExpertInnen zusätzlich Möglichkeiten wie mehr Raum für Bildungs- und Berufsorientierung in den Schulen und mehr Möglichkeiten für SchülerInnen, ihre Fähigkeiten zu entdecken. In der Steiermark wünschen sich die ExpertInnen Verbesserungen bei der Integration des Themas Berufsorientierung in den Schulalltag, sie sehen Bedarf an zusätzlichen Ressourcen und an Praxiserfahrungen sowie an einer besseren Zusammenarbeit zwischen den Anbietern von Berufsorientierungsinitiativen. Obwohl die ExpertInnen beider Regionen nach eigener Einschätzung über ein hohes Maß an Wissen über Berufsorientierung verfügen, ist die Mehrheit bereit, einen Kurs/Workshop zu diesem Thema zu besuchen. Beide Regionen zeigten Interesse an Themen der Inklusion (z.B. Lernbehinderungen, Unterstützung von Jugendlichen mit Behinderungen und geschlechtssensible Berufsorientierung). ExpertInnen aus dem Burgenland fügten darüber hinaus Themen wie Informationen und Möglichkeiten der Berufsausbildung, Digitalisierung/künstliche Intelligenz, sicheres Internet und wie man Jugendliche motivieren kann hinzu. ExpertInnen aus der Steiermark wünschten sich Kurse zu den Themen zukünftiger Arbeitsmarkt, frühzeitiger Einstieg in die Berufsorientierung, Berufsorientierung über die gesamte Lebensspanne, Elternarbeit, Berufswahlprozess, Praxisbegegnungen in der Berufsorientierung, anerkennungssensible Berufsorientierung und regionale Initiativen in der Berufsorientierung. Hinsichtlich der Bedeutung des grünen Wandels (Umweltschutz und Nachhaltigkeit) und der Relevanz digitaler Arbeitsplätze in der Zukunft sind sich die ExpertInnen beider Regionen einig, dass diese für die Zukunft relevant sind. Schließlich fanden wir erneut eine Übereinstimmung der ExpertInnen beider Regionen in Bezug auf die

empfohlene Altersgruppe, in der Berufsorientierungsmaßnahmen in der Schule beginnen sollten, d. h. idealerweise vor dem Alter von zwölf Jahren (mit Schwerpunkt auf 6- bis 11-jährigen SchülerInnen).

Situation in Slowenien

Entscheidungen und Informationsquellen der SchülerInnen

Die Untersuchung ergab, dass fast drei Viertel der SchülerInnen sich bereits für einen bestimmten Beruf entschieden hatten oder sich noch nicht entschieden hatten, aber wussten, wofür sie sich interessierten. Ein solches Ergebnis ist wahrscheinlich nicht überraschend, da die SchülerInnen zumeist eine weiterführende Schule besuchten und bei der Anmeldung an einer bestimmten weiterführenden Schule zumindest ein wenig darüber nachdenken mussten, wofür sie sich interessieren und welche Bildungswege die Ausbildung an einer bestimmten weiterführenden Schule ihnen ermöglicht. Untersuchungen zeigen, dass sich SchülerInnen aus verschiedenen Quellen über Karrieremöglichkeiten informieren. Die Schule ist nicht die einzige Quelle, über die SchülerInnen Informationen erhalten, sondern sie erhalten auch Informationen in ihren Familien, in ihrem Freundeskreis, in den Medien und in der Gemeinschaft, in der sie leben (Sultana, 2019). Die Forschung zeigt, dass Vorurteile, Vorlieben, Ambitionen, Meinungen, Ängste und schlechte Erfahrungen der Eltern die Denkweise eines Kindes und letztlich auch seine Berufswahl beeinflussen können. Im Prozess der Berufswahl wünschen sich Jugendliche von ihren Eltern vor allem Beratung, emotionale Unterstützung und dass die Eltern die Entscheidung des Jugendlichen akzeptieren (Rutar Leban, 2015). In der von uns durchgeführten Umfrage nannten die SchülerInnen ihre Eltern als die Personen, die ihnen am meisten bei der Beschaffung von Informationen helfen, gefolgt von Freunden. 61 % der Schülerinnen und Schüler haben sich überhaupt nicht an ExpertInnen in Einrichtungen gewandt, die sich mit Berufsberatung befassen. Bei der Informationsbeschaffung halfen den SchülerInnen nicht nur Personen, sondern auch Veranstaltungen, wobei ihnen der Besuch von Informationstagen am meisten half. Aus den Erhebungsdaten geht hervor, dass etwa 50 % der SchülerInnen keine Interessen- oder Eignungstests gemacht haben, was nicht verwunderlich ist, da es keine Generationentests mit dem MFBT, einem Testinstrument im Bereich der Berufsorientierung, mehr gibt und der Test heute in geringerem Umfang eingesetzt wird (Gregorčič Mrvar et al., 2021). Wir stellten fest, dass sich die SchülerInnen außerhalb der Schule nur mäßig und mäßig intensiv mit dem Thema Berufsorientierung auseinandersetzen. Auch die SchülerInnen selbst investierten viel Mühe in die Berufsorientierung, sowohl bei der Ermittlung ihrer eigenen Interessen und Fähigkeiten als auch beim Sammeln verschiedener Informationen über Berufe und Schulen. Den Ergebnissen der Untersuchung zufolge verfügten die SchülerInnen über ein mittleres Maß an Informationen über die Bildungswege im Land sowie über die Möglichkeiten des Übergangs zwischen verschiedenen Programmen und die Arbeitsbedingungen für bestimmte Berufe. Wir haben uns auch dafür interessiert, welche Faktoren für die SchülerInnen bei der Berufswahl am wichtigsten sind. Für die SchülerInnen waren die wichtigsten Faktoren ihr eigenes Interesse, das Arbeitsumfeld, die Aufstiegsmöglichkeiten und ein hohes Gehalt.

85

Zufriedenheit der SchülerInnen mit der Berufsorientierung in der Schule

In der Vergangenheit gab es einige Studien, die sich mit der Berufsorientierung befasst haben. In der Umfrage stellt Repanšek (2009; Gregorčič Mrvar u.a., 2021) fest, dass drei Viertel der SchülerInnen mit der Umsetzung der Berufsorientierung in der Schule zufrieden waren und ein Viertel mit der Beratung durch einen SchulberaterInnen in der Grundschule unzufrieden war und auch mit der Wahl der weiterführenden Schule nicht zufrieden war. In unserer Umfrage wollten wir wissen, was den SchülerInnen an der Berufsorientierung gefiel und ob sie etwas vermissten. Die meisten, nämlich 39 %

der SchülerInnen, antworteten, dass sie nichts an der Berufsorientierung vermissten. Was ihnen an der Berufsorientierung am besten gefiel, war, dass sie genügend Informationen über sich selbst erhielten (sie kannten ihre Werte, Interessen, Fähigkeiten, Fertigkeiten), sie erhielten auch genügend Informationen über Berufe, ein Viertel der SchülerInnen gab an, dass sie die Möglichkeit hatten, Schulen zu besuchen und Klassen zu besuchen. Unsere Ergebnisse stimmen also mit den Erkenntnissen der oben erwähnten Forschung überein. Diejenigen SchülerInnen, die etwas in der Berufsberatung vermissten, gaben am häufigsten an, dass sie Praxis, Informationen über Berufe, Schulbesuche und die Teilnahme am Unterricht sowie das Lernen über ihre eigenen Fähigkeiten durch Tests vermissten, und sie waren auch der Meinung, dass die Schulberatungsstelle nicht genug Zeit für individuelle Beratung aufwenden würde.

Meinung der ExpertInnen

Neben der Meinung der SchülerInnen zur Berufsorientierung waren wir auch an der Meinung von ExpertInnen interessiert. Zu den ExpertInnen gehörten sowohl LehrerInnen als auch SchulberaterInnen und BerufsberaterInnen. Mehr als 50 % der ExpertInnen waren der Meinung, dass die Berufsorientierung in Slowenien gut oder sehr gut geregelt ist. Fast alle ExpertInnen waren jedoch der Meinung, dass es Verbesserungsmöglichkeiten gibt. Mehr als 60 % gaben an, dass der Berufsorientierung mehr Zeit gewidmet werden sollte, damit die SchülerInnen mehr Möglichkeiten hätten, ihre Interessen und Fähigkeiten zu erkunden. 59 % meinten, dass die Lehrpläne der Grundschulen mehr Gewicht auf die Berufsorientierung legen sollten. Rund die Hälfte der Befragten gab jedoch an, dass die Schulen eine bessere Unterstützung in Form von Informationen und organisatorischer Hilfe sowie mehr Schulungen im Bereich der Berufsberatung benötigen. Die ExpertInnen waren der Meinung, dass die Zusammenarbeit zwischen LehrerInnen, SchulberaterInnen und BerufsberaterInnen verstärkt werden sollte bzw. dass die Zusammenarbeit intensiver sein sollte. Keleva (2015) sagt, dass Lehrkräfte die SchülerInnen möglicherweise besser kennen als die Schulberatungsstelle, weil sie mehr Zeit mit ihnen verbringen, weshalb die Zusammenarbeit verschiedener Fachleute bei der Berufsorientierung wichtig ist (Keleva, 2015). Obwohl alle SchülerInnen ihre eigene Entscheidung über ihre weitere Ausbildung und Karriere treffen, ist es auch wichtig, welche Informationen und Unterstützung SchülerInnen in der Schule erhalten (Keleva, 2015). Die ExpertInnen gaben in der Umfrage am häufigsten an, dass sie Informationen über Karrieremöglichkeiten für SchülerInnen am häufigsten durch eigenständige Recherchen oder über die Websites der Arbeitsverwaltung der Republik Slowenien oder des Bildungsministeriums der Republik Slowenien erhalten. Mehr als 60 % der Befragten sind der Meinung, dass ihre Fähigkeiten, SchülerInnen bei der Berufsorientierung zu unterstützen, gut oder sehr gut sind, aber die große Mehrheit würde gerne an Schulungen zur Berufsorientierung teilnehmen. Die Themen, die sie gerne in den Schulungen sehen würden, sind die Berufe der Zukunft, neue Entwicklungen in den Schulprogrammen, Einschreibeverfahren, Übergänge zwischen den Programmen, Schulungen für Instrumente im Zusammenhang mit der Berufsorientierung. Etwa 40 % der Befragten waren der Meinung, dass sie wenig Zeit haben, und ebenfalls etwa 40 % der Befragten waren der Meinung, dass sie in ihrer Organisation, ihrer Schule oder ihrem Unternehmen mittelmäßig viel Zeit für die Berufsorientierung haben, was wahrscheinlich nicht überraschend ist, da die Berufsorientierung nur einen Teil der Aufgaben darstellt, die Fachleute in ihrer Arbeit wahrnehmen (Programmrichtlinien für die Schulberatungsarbeit in Grundschulen 2008; in Pečjak, etc., 2019). Auch die Verfügbarkeit von Ressourcen und ExpertInnen, die bei der Berufsorientierung helfen können, wurde von den ExpertInnen weder als schlecht noch als gut bewertet. Die meisten TeilnehmerInnen, die an der

86

Umfrage teilnahmen, kamen aus weiterführenden Schulen oder von der Arbeitsverwaltung der Republik Slowenien, daher ist es nicht überraschend, dass die meisten TeilnehmerInnen antworteten, dass sie im Alter von 15 Jahren mit der Berufsorientierung in ihrer Schule, Organisation oder ihrem Unternehmen beginnen. Danach folgten die 12- bis 14-Jährigen. Die meisten Befragten waren der Meinung, dass die Berufsorientierung im Alter von 12 bis 14 Jahren beginnen sollte, gefolgt von der Altersgruppe zwischen 9 und 11 Jahren. Mehr als 50 % der Befragten bewerteten die derzeitige Berufsorientierung junger Menschen weder als schlecht noch als gut. Fast 90 % waren der Meinung, dass die Berufsorientierung in den Lehrplan aufgenommen werden sollte.

Berufsorientierung und der zukünftige Arbeitsmarkt

Da die Bedeutung der Digitalisierung und des grünen Wandels zunehmend betont wird, interessierte uns, was SchülerInnen und Berufstätige darüber denken. Den Daten der Umfrage zufolge glauben etwa drei Viertel der SchülerInnen, dass die gefragten Berufsfelder in Zukunft mit der grünen Transformation und der Digitalisierung zu tun haben werden. Etwas mehr als die Hälfte der SchülerInnen war der Meinung, dass die derzeitige Berufsorientierung auf die Bedürfnisse des zukünftigen Arbeitsmarktes ausgerichtet ist. Mehr als 70% der ExpertInnen hielten den grünen Wandel und die Digitalisierung ebenfalls für wichtig oder sehr wichtig in der Berufsorientierung. Die ExpertInnen waren jedoch der Meinung, dass die Berufsorientierung etwas oder mäßig auf die zukünftigen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes ausgerichtet ist.

Erhalt von Informationen zur Berufsorientierung

Auf die Frage nach dem Erhalt von Informationen zur Berufsorientierung ergab die Umfrage, dass etwa die Hälfte der befragten SchülerInnen die meisten Informationen über Berufe und Schulen von Familie und Freunden, durch Online-Suche, über soziale Netzwerke und in der Schule erhält. Allerdings bevorzugen sie es, Informationen zur Berufsorientierung über Instagram und TikTok zu erhalten. ExpertInnen ziehen es vor, Informationen auf Websites wie dem Bildungsministerium, der Arbeitsverwaltung der Republik Slowenien und auf Schulwebsites zu erhalten.

87

Vergleich der Situationen in Österreich und Slowenien: Die wichtigsten Ergebnisse der SchülerInnen

Alter und Bildungsrichtung der SchülerInnen

Die meisten Schülerinnen und Schüler im Burgenland (Österreich) kommen aus Mittelschulen, eine kleinere Anzahl aus Lehrlings-/Berufsschulen und einige wenige aus berufsvorbereitenden Schulen. Die Mehrheit der TeilnehmerInnen ist 13 Jahre alt, gefolgt von 14 Jahren. Die in der Steiermark (Österreich) befragten Schülerinnen und Schüler gehörten hauptsächlich zwei Gruppen an: den Klassen 7-8 (12 und 13 Jahre alt) und den Klassen 9 und aufwärts (ab 14 Jahre alt). Die jüngere Gruppe besuchte hauptsächlich Schulen der Sekundarstufe I, während die älteren SchülerInnen eher Berufsschulen und Polytechnikums besuchten. Die Mehrheit der befragten SchülerInnen in Slowenien war 15 und 16 Jahre alt. Die meisten der befragten SchülerInnen sind in berufsbildenden Sekundarschulen eingeschrieben, gefolgt von SchülerInnen in berufsbildenden und technischen Sekundarschulen. Ein kleinerer Prozentsatz besucht die allgemeinbildende Sekundarstufe, und keiner der Befragten besucht die untere Stufe der beruflichen Bildung.

Stand des Berufswahlprozesses

Ein großer Teil der burgenländischen SchülerInnen hat sich entweder für einen bestimmten Beruf entschieden oder hat eine allgemeine Vorstellung von ihren Interessen. Viele SchülerInnen fühlen sich sicher oder sehr sicher in ihrer Berufsentscheidung. In der jüngeren Gruppe der Schülerinnen und Schüler aus der Steiermark (Österreich) hatte etwa die Hälfte eine allgemeine Vorstellung von ihren beruflichen Interessen, aber noch keine endgültige Entscheidung getroffen, während ein beachtlicher Teil bereits einen bestimmten Beruf gewählt hatte. Ältere SchülerInnen waren sich ihrer Berufswahl sicherer, die meisten hatten sich für einen Beruf entschieden. In Slowenien haben die meisten Schülerinnen und Schüler ebenfalls eine allgemeine Vorstellung von ihren beruflichen Interessen, haben aber noch keine endgültige Entscheidung getroffen, und ein beträchtlicher Teil hat sich bereits für einen Beruf entschieden, was nicht überrascht, da die Mehrheit der befragten Schülerinnen und Schüler in der beruflichen Sekundarstufe und in der berufsbildenden und technischen Sekundarstufe eingeschrieben ist, was bedeutet, dass sie bereits einige Entscheidungen hinsichtlich ihres beruflichen Werdegangs getroffen haben.

Sowohl in Österreich als auch in Slowenien zeigt sich ein Trend, bei dem ein erheblicher Teil der SchülerInnen ungefähr weiß, wofür sie sich interessieren, sich aber noch nicht entschieden hat, gefolgt von SchülerInnen, die sich bereits für einen bestimmten Beruf entschieden haben. Es gibt also eine gemeinsame Unsicherheit bei einigen SchülerInnen hinsichtlich ihrer endgültigen Berufswahl. Die österreichischen SchülerInnen in der Steiermark zeigen eine deutlichere Kluft zwischen jüngeren und älteren SchülerInnen in Bezug auf die Entscheidungsfindung, wobei ältere SchülerInnen sicherer sind, was nicht so überraschend ist, da ältere SchülerInnen am Ende des achten oder neunten Schuljahres bereits eine Entscheidung über ihren Bildungsweg getroffen haben, je nachdem, ob sie sich für eine weiterführende Schule (AHS) oder eine berufsbildende Schule (BMS/BHS) entscheiden.

88

Menschen, die Unterstützung bei der Berufswahl bieten

Bei SchülerInnen aus dem Burgenland (Österreich) sind es in erster Linie die Eltern/Erziehungsberechtigten, die die Berufswahl beeinflussen, gefolgt von LehrerInnen, Verwandten, BerufsberaterInnen/BeraterInnen und externen BeraterInnen. In beiden Altersgruppen aus der Steiermark (Österreich) waren die Eltern die wichtigste Quelle für die Berufsberatung. LehrerInnen, andere Verwandte und Freunde spielten ebenfalls eine wichtige Rolle. SchulberaterInnen und externe BerufsberaterInnen wurden weniger häufig konsultiert. Für die slowenischen SchülerInnen sind die Eltern ebenfalls die wichtigste Quelle der Unterstützung, wobei die Mehrheit der SchülerInnen berichtet, dass sie ihnen in erheblichem Maße helfen. Freunde spielen ebenfalls eine unterstützende Rolle, wenn auch in geringerem Ausmaß. Im Vergleich zu den österreichischen SchülerInnen haben viele slowenische SchülerInnen jedoch keine institutionellen BerufsberaterInnen oder schulische BerufsberaterInnen in Anspruch genommen.

Sowohl in Österreich als auch in Slowenien spielen die Eltern die wichtigste Rolle bei der Berufsorientierung. Auch Freunde tragen dazu bei, wenn auch in geringerem Maße. In Österreich sind Lehrkräfte und externe BerufsberaterInnen stärker eingebunden als in Slowenien, wo die institutionelle Unterstützung weniger stark betont wird.

Bewertung von Maßnahmen zur Berufsorientierung

Für SchülerInnen aus dem Burgenland (Österreich) werden Aktivitäten wie Berufserkundung, praktische Arbeit, Interessentests, Informationstage und Talenttests als hilfreich angesehen. Die Mehrheit der SchülerInnen hat noch nicht an Praktika oder Freiwilligenarbeit teilgenommen, was nicht verwunderlich ist, da die meisten von ihnen 13 und 14 Jahre alt sind und somit noch die Grundschule besuchen. SchülerInnen aus der Steiermark (Österreich) nahmen an verschiedenen Maßnahmen der Berufsbildung (Berufsorientierung) teil. Interessen- und Begabungstests, Informationstage und Berufsmessen wurden häufig eingesetzt. Die Auswertungen zeigen, dass praktische Erfahrungen wie Praktika und Sommerjobs als besonders nützlich eingestuft werden, während formale Tests und Informationsveranstaltungen gemischte Bewertungen erhalten. In Slowenien fühlen sich die Schülerinnen und Schüler im Allgemeinen über ihre eigenen Fähigkeiten und zukünftigen Ausbildungsmöglichkeiten informiert, aber viele vermissen Gelegenheiten zum praktischen Lernen, wie z. B. den Besuch von Unternehmen oder die Teilnahme an praktischen Stationen. Es besteht auch ein deutlicher Wunsch nach mehr individueller Beratung, die als mangelhaft empfunden wird. Praktika und Ausbildungsplätze werden seltener in Anspruch genommen, sind aber für einige SchülerInnen dennoch wichtig. Eignungs- und Interessentests sowie Karrieremessen werden zu wenig in Anspruch genommen.

Vergleicht man die Berufsorientierung in Österreich und Slowenien, so schätzen die SchülerInnen im Burgenland und in der Steiermark praktische Erfahrungen wie Praktika und Berufserkundungen, wobei die steirischen SchülerInnen besonders von diesen praktischen Aktivitäten profitieren. In Slowenien hingegen fühlen sich die SchülerInnen zwar über ihre Fähigkeiten und Bildungsmöglichkeiten informiert, vermissen aber praktische Lernmöglichkeiten und wünschen sich eine individuellere Beratung. Beide Länder betonen die Bedeutung praktischer Erfahrungen, wobei österreichische SchülerInnen im Vergleich zu ihren slowenischen KommilitonInnen mehr Zugang zu solchen Aktivitäten haben.

89

Bewertung der persönlichen berufsbezogenen Kenntnisse

SchülerInnen aus dem Burgenland (Österreich) fühlen sich im Allgemeinen gut informiert über verschiedene Schultypen und Berufsausbildungen, die Leichtigkeit des Berufswechsels und spezifische berufliche Anforderungen. Auch die SchülerInnen aus der Steiermark (Österreich) schätzen ihr Wissen über Bildungswege und berufliche Anforderungen im Allgemeinen als hoch ein. In Slowenien sind die SchülerInnen der Meinung, dass sie nur mäßig über Bildungswege, Übergänge zwischen Bildungsgängen und berufliche Anforderungen informiert sind. Ein beachtlicher Teil ist jedoch der Meinung, dass sie in diesen Bereichen nicht ausreichend informiert sind.

In Österreich und Slowenien herrscht das allgemeine Gefühl vor, über ausreichende Informationen über berufsbezogene Kenntnisse zu verfügen. Österreichische SchülerInnen fühlen sich besser informiert als slowenische SchülerInnen, die Bedenken über unzureichende Informationen über Bildungswege, Übergänge zwischen Studiengängen und berufliche Anforderungen äußern.

Faktoren, die die Berufswahl beeinflussen

Zu den Schlüsselfaktoren bei der Berufswahl gehören für SchülerInnen aus dem Burgenland (Österreich) ein Job, der ihren Interessen entspricht, ein freundliches Arbeitsumfeld, ein Job, der ihren Fähigkeiten und Talenten entspricht, und Arbeitsplatzsicherheit. Die Dauer der Ausbildung wird als weniger wichtig angesehen. Wichtige Faktoren für die Berufswahl von SchülerInnen aus der Steiermark (Österreich) waren ein freundliches Arbeitsumfeld, Arbeitsplatzsicherheit, Übereinstimmung mit den persönlichen Interessen und Fähigkeiten, gute Karrieremöglichkeiten und Vereinbarkeit von Beruf und

Familie. Das Gehalt und der Arbeitsort wurden ebenfalls berücksichtigt, während die Dauer der Ausbildung weniger wichtig war. Zu den wichtigsten Faktoren bei der Berufswahl gehören für SchülerInnen aus Slowenien die Übereinstimmung mit den persönlichen Interessen, ein freundliches Arbeitsumfeld, Aufstiegsmöglichkeiten und ein hohes Gehalt. Die Nähe des Arbeitsplatzes und die Dauer des Ausbildungsprogramms sind weniger wichtig.

In Österreich und Slowenien sind die Übereinstimmung mit persönlichen Interessen und ein freundliches Arbeitsumfeld wichtige Faktoren. Auch die Arbeitsplatzsicherheit ist von Bedeutung. Österreichische SchülerInnen im Burgenland legen mehr Wert darauf, dass der Arbeitsplatz ihren Fähigkeiten entspricht, während slowenische SchülerInnen dem Gehalt und den Aufstiegsmöglichkeiten mehr Bedeutung beimessen.

Bewertung des persönlichen Berufsorientierungsprozesses

Die meisten Schülerinnen und Schüler aus dem Burgenland (Österreich) sind der Meinung, dass sie genügend Zeit hatten, um sich selbst kennen zu lernen, und dass sie ausreichend Informationen über Berufe und Karrieremöglichkeiten erhalten haben. Allerdings hatten weniger SchülerInnen die Möglichkeit, verschiedene Schulen zu besuchen oder individuelle Beratung zu erhalten. Die meisten Schülerinnen und Schüler aus der Steiermark (Österreich) waren der Meinung, dass sie ausreichend Zeit und Möglichkeiten hatten, ihre beruflichen Möglichkeiten zu erkunden, einschließlich Selbsteinschätzung und Sammeln von praktischen Erfahrungen. Ähnlich wie die SchülerInnen aus dem Burgenland erhielten jedoch weniger SchülerInnen eine individuelle Beratung oder hatten die Möglichkeit, verschiedene Schulen zu besuchen. Die slowenischen SchülerInnen schätzen es, angemessene Informationen über ihre eigenen Werte, Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erhalten. Sie schätzen auch Informationen über Berufe und die Möglichkeit, Schulen zu besuchen und am Unterricht teilzunehmen. Es besteht jedoch ein Bedarf an mehr praktischen Erfahrungen und detaillierten Informationen über bestimmte Berufe.

90

Sowohl in Österreich als auch in Slowenien legen die SchülerInnen Wert darauf, ausreichend Informationen und Zeit für die Berufserkundung zu erhalten. Österreichische SchülerInnen äußern einen Mangel an Möglichkeiten für Schulbesuche und individuelle Beratung im Vergleich zu slowenischen SchülerInnen, die auch einen Bedarf an mehr praktischen Erfahrungen hervorheben.

Zusätzlicher Bedarf an Unterstützung

Im Allgemeinen waren die befragten SchülerInnen der Meinung, dass sie keine zusätzliche Unterstützung bei ihren Berufsentscheidungen benötigen. SchülerInnen aus dem Burgenland (Österreich), die zusätzliche Unterstützung benötigen, wünschen sich mehr Informationen über verschiedene Berufe, mehr Aktivitäten zum Erlernen neuer Fähigkeiten und mehr Informationen über verschiedene Schul- und Ausbildungsmöglichkeiten. Eine beträchtliche Anzahl von Schülerinnen und Schülern aus der Steiermark (Österreich) äußerte den Wunsch nach mehr Informationen über Berufe, praktische Erfahrungen und weitere Möglichkeiten der Berufserkundung. Es wurde auch der Wunsch nach mehr individueller Beratung und Kompetenzbewertung geäußert. In Slowenien ist eine beträchtliche Anzahl von SchülerInnen der Meinung, dass sie in ihrer Berufsorientierung nichts vermisst haben. Andere wiesen auf Lücken hin, z. B. beim Kennenlernen von Berufen durch praktische Erfahrungen, beim Erhalt detaillierterer Berufsinformationen, beim Besuch von Schulen und bei individueller Beratung.

Es besteht ein gemeinsamer Bedarf an detaillierteren Informationen über Berufe, Arbeitsplätze, Schulen und insbesondere praktische Erfahrungen in Österreich und Slowenien.

Bewertung des Zeitaufwands für Maßnahmen zur Berufsorientierung

Schülerinnen und Schüler aus dem Burgenland (Österreich) berichten von einem hohen Engagement bei der Entdeckung ihrer eigenen Fähigkeiten und Stärken, beim Verstehen ihrer Interessen und beim Sammeln von Informationen über verschiedene Schulen. Schülerinnen und Schüler aus der Steiermark (Österreich) berichten von einem mäßigen Engagement bei berufsbezogenen Aktivitäten, insbesondere bei der Erkundung ihrer Fähigkeiten und Interessen und der Beschaffung von Informationen über Bildungs- und Berufsmöglichkeiten. Auch die Schülerinnen und Schüler aus Slowenien verbringen mäßig viel Zeit damit, sich außerhalb der Schule Gedanken über ihre berufliche Orientierung zu machen. Sie bemühen sich mäßig, ihre Interessen und Fähigkeiten zu ermitteln und sich über Berufe und Schulen zu informieren.

Sowohl in Österreich als auch in Slowenien zeigen die SchülerInnen ein mittleres bis hohes Engagement bei berufsbezogenen Aktivitäten. Österreichische SchülerInnen, vor allem im Burgenland, zeigen ein höheres Engagement bei der Entdeckung von Fähigkeiten und schulischen Informationen im Vergleich zu slowenischen SchülerInnen, die mäßige Anstrengungen zeigen.

Bewertung des zukünftigen Arbeitsmarktes

SchülerInnen aus dem Burgenland (Österreich) sind der festen Überzeugung, dass es in Zukunft mehr Arbeitsplätze im Zusammenhang mit Umweltschutz und Nachhaltigkeit sowie digitale Arbeitsplätze geben wird. Die Meinungen darüber, ob die gegenwärtigen Bildungs- und Berufsmöglichkeiten für den zukünftigen Arbeitsmarkt angemessen sind, gehen auseinander. SchülerInnen aus der Steiermark (Österreich) äußerten sich generell positiv über ihre zukünftigen Arbeitsmarktaussichten, was ihr Vertrauen in ihre Berufsvorbereitung und -wahl widerspiegelt. SchülerInnen aus Slowenien sind ähnlich optimistisch, was die Berufsorientierung angeht, die sie auf die Bedürfnisse des zukünftigen Arbeitsmarktes und die Zukunftsaussichten von Berufsfeldern im Zusammenhang mit dem grünen Wandel und der Digitalisierung ausrichtet, da sie glauben, dass diese Bereiche gefragt sein werden.

Die SchülerInnen in Österreich und Slowenien sind im Allgemeinen optimistisch, was den zukünftigen Arbeitsmarkt betrifft, insbesondere in Bezug auf grüne und digitale Bereiche. Die österreichischen SchülerInnen im Burgenland haben gemischte Meinungen über die Angemessenheit der derzeitigen Bildungsmöglichkeiten, während die slowenischen SchülerInnen im Allgemeinen zuversichtlich über die Zukunftsaussichten sind.

Quellen, die zur Sammlung von Informationen über Berufe und Schulen genutzt werden

SchülerInnen aus dem Burgenland (Österreich) informieren sich in erster Linie bei Familie und Freunden, bei der Internetrecherche und in der Schule. Zu den bevorzugten Kanälen für die Informationsbeschaffung gehören Websites, Instagram und TikTok, während Facebook und LinkedIn weniger bevorzugt werden. Auch für die Schülerinnen und Schüler aus der Steiermark (Österreich) waren Familie und Freunde die wichtigsten Informationsquellen, gefolgt vom Internet und schulischen Ressourcen. Soziale Medien spielten ebenfalls eine wichtige Rolle, während Berufsmessen und BerufsberaterInnen weniger häufig genutzt wurden. Für slowenische SchülerInnen sind Familie und Freunde, das Internet und soziale Medien die wichtigsten Informationsquellen für SchülerInnen über Berufe und Schulen. Ähnlich wie in Österreich wird die Berufsberatung weniger häufig in Anspruch

genommen. Die Schülerinnen und Schüler bevorzugen es, berufsbezogene Informationen über Instagram und TikTok sowie über spezielle Websites zum Thema Bildung und Beruf zu erhalten.

Sowohl in Österreich als auch in Slowenien nutzen die SchülerInnen Familie, Freunde und das Internet als Hauptquellen für Berufsinformationen. Soziale Medien spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. Die österreichischen SchülerInnen im Burgenland bevorzugen eine Mischung aus traditionellen und digitalen Quellen, während die slowenischen SchülerInnen stark auf Social-Media-Plattformen wie Instagram und TikTok setzen.

Schlussfolgerung zum Vergleich der Meinungen von SchülerInnen zur Berufsorientierung in Österreich und Slowenien. *Sowohl in Österreich (Burgenland und Steiermark) als auch in Slowenien verlassen sich die SchülerInnen bei ihren Berufsentscheidungen stark auf die Unterstützung durch die Familie, wobei auch Freunde und LehrerInnen eine wichtige Rolle spielen. Österreichische SchülerInnen, insbesondere in der Steiermark, nehmen mehr praktische Erfahrungen wie Praktika in Anspruch als ihre slowenischen KommilitonInnen, die sich mehr praktische Möglichkeiten wünschen. Beide Gruppen zeigen ein starkes Interesse an zukünftigen Arbeitsmärkten, die mit Nachhaltigkeit und Digitalisierung zu tun haben. Allerdings fühlen sich die österreichischen SchülerInnen im Allgemeinen besser über Bildungs- und Karrierewege informiert, während die slowenischen SchülerInnen Lücken in Bezug auf praktische Erfahrungen und spezifische Berufsinformationen aufzeigen. In beiden Regionen ist man sich einig, dass es wichtig ist, die Berufswahl mit den persönlichen Interessen in Einklang zu bringen und ein freundliches Arbeitsumfeld zu schaffen.*

92

Vergleich der Situationen in Österreich und Slowenien: Die wichtigsten Erkenntnisse der ExpertInnen

Allgemeine Zufriedenheit und verbesserungswürdige Bereiche

ExpertInnen in Österreich und Slowenien äußern sich *im Allgemeinen positiv über den aktuellen Stand der Berufsorientierung*, sehen aber auch Verbesserungsmöglichkeiten. Beide Länder betonen, dass die SchülerInnen *mehr Möglichkeiten haben* müssen, *ihre Interessen zu erkunden und ihre Fähigkeiten zu entwickeln*. In beiden Ländern wird auch der Ruf nach *mehr Platz* für Berufs- und Studienorientierung *im Lehrplan* laut, und die steirischen ExpertInnen betonen, dass die Schulen mehr und bessere Unterstützung in Form von Materialien oder finanziellen Mitteln benötigen. In Slowenien betonen die ExpertInnen zusätzlich die Notwendigkeit einer *besseren Zusammenarbeit* zwischen LehrerInnen und BeraterInnen sowie einer umfassenderen *Unterstützung und Ausbildung für Schulen*.

Fokus auf frühzeitige Berufsorientierung

ExpertInnen in Österreich sind sich einig, dass die Berufsorientierung *früh beginnen* sollte, idealerweise vor dem 12. Lebensjahr, wobei der Schwerpunkt darauf liegt, dass jüngere SchülerInnen mit Interessen- und Eignungstests in Kontakt kommen, während ältere SchülerInnen praktische Erfahrungen wie Praktika machen sollten. Die slowenischen ExpertInnen hingegen beginnen mit der Berufsorientierung in der Regel im Alter von 15 Jahren, obwohl viele der Meinung sind, dass sie *früher beginnen* sollte, etwa im Alter von 12 bis 14 Jahren. Dies deutet darauf hin, dass zwar beide Länder die Bedeutung einer frühzeitigen Berufsorientierung anerkennen, Österreich jedoch proaktiver ist, wenn es um die

Umsetzung in einem jüngeren Alter geht, und österreichische ExpertInnen befürworten im Allgemeinen einen früheren Beginn im Vergleich zu ihren slowenischen Kollegen.

Ausbildung und berufliche Entwicklung

Sowohl in Österreich als auch in Slowenien zeigen die ExpertInnen ein starkes Interesse an *Weiterbildung und beruflicher* Entwicklung. Österreichische ExpertInnen interessieren sich besonders für Themen wie Inklusion, den zukünftigen Arbeitsmarkt, Digitalisierung und die Integration von Berufsorientierung über verschiedene Lebensabschnitte hinweg. Slowenische ExpertInnen hingegen konzentrieren sich auf die Ausbildung in Bezug auf zukünftige Berufe, neue Entwicklungen in Schulprogrammen und Instrumente zur Berufsorientierung. Beide ExpertInnengruppen sind der Meinung, dass sie über einen guten Wissensstand verfügen, sehen aber dennoch die Notwendigkeit eines kontinuierlichen Lernens.

Anpassung an den künftigen Bedarf des Arbeitsmarktes

Sowohl Österreich als auch Slowenien haben erkannt, wie wichtig es ist, die berufliche Orientierung an den künftigen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes auszurichten, insbesondere im Hinblick auf die Digitalisierung und den grünen Wandel. Österreichische ExpertInnen aus beiden Regionen sind sich über die Bedeutung dieser Trends für zukünftige Karrieren einig. In Slowenien sehen zwar drei Viertel der SchülerInnen und eine Mehrheit der ExpertInnen die Relevanz grüner und digitaler Arbeitsplätze, aber die *derzeitige Berufsorientierung ist nur mäßig auf diese zukünftigen Bedürfnisse abgestimmt*.

Nutzung von Informationsquellen

Sowohl in Österreich als auch in Slowenien stützen sich ExpertInnen *bei der Berufsorientierung* stark auf *Online-Ressourcen*, einschließlich offizieller Websites von Bildungs- und Beschäftigungseinrichtungen.

Schlussfolgerung zum Vergleich der ExpertInnenmeinungen zur Berufsorientierung in Österreich und Slowenien

Insgesamt teilen die ExpertInnen in Österreich (Burgenland und Steiermark) und Slowenien ähnliche Ansichten über die Stärken und Schwächen der Berufsorientierung. Beide Regionen erkennen die Notwendigkeit frühzeitiger und stärker integrierter Berufsorientierungsmaßnahmen, zusätzlicher Ressourcen und kontinuierlicher beruflicher Weiterbildung für PädagogInnen an. Die Unterschiede liegen in den Details der Umsetzung, wie dem Einstiegsalter für die Berufsorientierung und den bevorzugten Kanälen für die Informationsverbreitung, was sowohl kulturelle als auch systemische Unterschiede zwischen den beiden Ländern widerspiegelt.

93

4. Arbeitsmarkt und Kompetenzbedarf

4.1. Die wirtschaftliche Situation

Situation in Österreich

Österreichs Wirtschaft ist bekannt für ihre Stabilität und ihren hohen Lebensstandard. Es handelt sich um eine gut entwickelte, vielfältige Wirtschaft mit mehreren Schlüsselsektoren, die zu ihrer allgemeinen Stärke beitragen. Österreich hat einen robusten Industriesektor, einschließlich der Fertigungs-, Maschinen- und Automobilindustrie. Es ist bekannt für hochwertige Produktion und Technik. Der Tourismus leistet einen wichtigen Beitrag zur österreichischen Wirtschaft, denn Millionen von Besuchern werden von dem kulturellen Erbe, den alpinen Landschaften und den historischen Städten wie Wien und Salzburg angezogen. Der Dienstleistungssektor, einschließlich Finanzen, Banken, Versicherungen und Immobilien, spielt eine wichtige Rolle in der Wirtschaft. Österreichs Hauptstadt Wien ist ein wichtiger Knotenpunkt für internationale Organisationen und Konferenzen. Österreich konzentriert sich zunehmend auf Technologie und Innovation, mit einem starken Wachstum in den Bereichen IT, Biotechnologie und erneuerbare Energien. Das Land fördert Forschung und Entwicklung, um den technologischen Fortschritt voranzutreiben.

Die jüngsten wirtschaftlichen Entwicklungen in Österreich (2023 - 2024). Im Jahr 2023 befand sich die österreichische Wirtschaft in einer Rezession, mit einem Rückgang des realen BIP um 0,7% (Statistik Austria, 2024). Dieser Rückgang betraf die Landwirtschaft, die Industrie, das Baugewerbe und die meisten Dienstleistungssektoren (Statistik Austria, 2024). Die Hauptursachen waren die hohe Inflation, die schwache Weltwirtschaft und die schlechte Stimmung in der Bevölkerung. Der OeNB-Konjunkturindikator vom März 2024 signalisiert jedoch einen leicht positiven Ausblick mit einem kleinen Wachstum von 0,2 im ersten Halbjahr 2024. Der neue OeNB-Interims-Wirtschaftsausblick vom Juni 2024 prognostiziert ein BIP-Wachstum von 0,3 % für 2024 und 1,8 % für 2025 (OeNB, 2024b). Dies ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass sich das außenwirtschaftliche Umfeld verbessert hat, insbesondere aufgrund des starken Wachstums des realen Verbrauchs (ebd.).

Export (2023 - 2024). Im Jahr 2023 hat sich das österreichische Exportwachstum im Vergleich zu den beiden Vorjahren deutlich verlangsamt. Die Exporte wuchsen nur noch um 0,3% und waren im Jahresverlauf sogar rückläufig (Statistik Austria, 2023). Neben den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine verlangsamte sich im Jahr 2023 auch das Wachstum der Lagerhaltung von Gütern erheblich, was sich negativ auf den Welthandel auswirkte. Da sich die Lieferkettenprobleme verbesserten, verringerten die Hersteller ihre Lagerbestände, um Geld zu sparen.

Trotz des langsamen Exportwachstums war Österreich eines der wenigen Länder im Euroraum mit einem positiven Exportwachstum im Jahr 2023. Allerdings gab es Unterschiede in der Entwicklung von Waren und Dienstleistungen. In den ersten elf Monaten des Jahres 2023 stiegen die Exporte von chemischen Erzeugnissen, Maschinen und Fahrzeugen stark an (OeNB, 2024a; Statistik Austria, 2024). Die österreichischen Exporteure haben sich entschieden, die hohe Inflation im Inland nicht an ihre internationalen Kunden weiterzugeben und stattdessen niedrigere Gewinnspannen in Kauf zu nehmen. Dies spiegelt sich im Erzeugerpreisindex für Auslandsmärkte und im Deflator für Warenexporte wider, die laut OeNB-Bericht 2024/2 (2024a) im Jahr 2023 ähnlich stark stiegen wie der Durchschnitt des Euroraums. Dagegen stiegen die inländischen Inflationsindikatoren wie Verbraucherpreise, BIP-Deflator und Lohnstückkosten deutlich stärker (Statistik Austria, 2024). Laut dem Exportindikator der

Österreichischen Nationalbank, der auf den Lkw-Fahrleistungsdaten der ASFINAG basiert, blieben die Warenexporte im Dezember 2023 und Januar 2024 konstant.

Industrie, Bauwesen und Tourismus (2023 - 2024). In ähnlichem Ausmaß waren die exportorientierten Branchen Österreichs von der globalen Konjunkturabschwächung stark betroffen. Im Jahr 2023 sank die Produktion der verarbeitenden Industrie insgesamt nur um 1,9 %, aber der Rückgang wurde im Laufe des Jahres deutlicher. Branchen wie die Holz-, Metall-, Gummi- und Kunststoffindustrie verzeichneten deutliche Rückgänge (OeNB, 2024). Bis Ende 2023 sank die Produktion in Branchen wie Metallerzeugnisse, Elektronik und Maschinen um 10-15% (ebd.). Gegen den Trend steigerten die Pharmahersteller ihre Produktion jedoch deutlich. Die Industrietätigkeit litt auch unter der Investitionsschwäche und den höheren Investitionskosten (ebd.). Im Bundesland Steiermark verzeichnete die Industrie im Jahr 2023 einen Produktionsrückgang von 2,0%, die Produktion im Baugewerbe stieg jedoch um 1,5% (Uni Credi/Bank Austria, 2024b). Berücksichtigt man, dass das Bundesland Burgenland im Jahr 2023 mit einem Wachstum von 0,1 Prozent am zweitbesten von allen österreichischen Bundesländern abschnitt, so steigerte die verarbeitende Industrie im Burgenland ihren Produktionsausstoß im Jahr 2023 um 4,3 Prozent, verglichen mit einem Rückgang von 1,4 Prozent im Vorjahr (ebd.).

Die Lage der österreichischen Bauwirtschaft hat sich im Jahr 2023 deutlich verschlechtert, insbesondere in der zweiten Jahreshälfte. Der Abschwung war vor allem auf einen Rückgang im Wohnungsbau zurückzuführen. Während der Wohnungsbau in Österreich im Jahr 2022 mit 77.300 fertiggestellten Wohnungen seinen Höchststand erreichte, gingen die Investitionen in den Wohnungsbau im Jahr 2023 real um 8,8 % zurück. Der Tiefbau hingegen blieb stabil und verzeichnete einen leichten Anstieg der Produktion. Im Zeitraum von 2022 bis 2023 stieg die Produktion in der burgenländischen Bauwirtschaft jedoch um 2,6% (Uni Credit/Bank Austria, 2024b).

Im Dienstleistungssektor sank der Wert im Jahr 2023 um 0,4% (OeNB, 2024a). Am stärksten betroffen waren der Groß- und Einzelhandel (-5,7%) und der Bereich Verkehr und Lagerei (-6,3%) (ebd.). Das Beherbergungs- und Gaststättengewerbe verzeichnete nach COVID-19 zwar höhere Erträge, dies war jedoch vor allem auf steigende Preise zurückzuführen, das reale Wachstum war minimal.

Österreichs Dienstleistungsexporte wuchsen im Durchschnitt der Länder des Euroraums, was auf höhere Exportpreise zurückzuführen ist. Real sanken die Dienstleistungsexporte im Jahr 2023 jedoch um 2 % (OeNB, 2024b). Der größte Teil des Anstiegs des Exportwerts um 6,8 % entfiel auf den Tourismus, wo die hohe Nachfrage und das begrenzte Angebot die Preise in die Höhe schnellen ließen. Das Beherbergungs- und Gaststättenwesen lag Ende 2023 immer noch 17% unter dem Niveau vor der Pandemie. Der Tourismus in der Steiermark verzeichnete im Januar und Februar 2024 einen Anstieg der Nächtigungen um 4,3 % im Vergleich zum Vorjahr (Uni Credit/Bank Austria, 2024a). Im burgenländischen Tourismus stiegen die Nächtigungen im Jänner und Februar um 10,4 Prozent gegenüber dem Vergleichszeitraum 2023 (ebd.).

Inflation (2023 - 2024). Im Jahr 2023 lag die Inflationsrate in Österreich bei 7,7 %, gegenüber 8,6 % im Jahr 2022, mit einem starken Rückgang von 11,6 % im Januar auf 5,7 % im Dezember, was hauptsächlich auf niedrigere Energiepreise und moderate staatliche Maßnahmen zurückzuführen ist (OeNB, 2024; Statistik Austria, 2024). Während sich die Inflation bei Nahrungsmitteln und Nicht-Energie-Gütern verlangsamte, blieben die Preise für Dienstleistungen, insbesondere in Hotels und Restaurants, hoch. Laut OeNB-Bericht 24/2 setzte sich der Abwärtstrend bis Anfang 2024 fort, wobei die Inflation im

Jahresdurchschnitt bei 3,6 % liegen dürfte, was immer noch höher als in der Eurozone, aber deutlich niedriger als im Vorjahr ist.

Während die Arbeitslosenzahlen auf dem Niveau von 2023 geblieben sind, werden die insgesamt negativen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt im folgenden Unterkapitel diskutiert.

Situation in Slowenien

Der Bedarf an Arbeitskräften auf dem slowenischen Arbeitsmarkt übersteigt bei weitem das inländische Angebot. Die Zahl der slowenischen Bürger, die in den Ruhestand gehen, ist höher als die Zahl der Personen, die zum ersten Mal in den Arbeitsmarkt eintreten. Die Zahl der Erwerbstätigen steigt seit 2013, mit Ausnahme des Jahres 2020, das auf die Pandemie zurückzuführen ist, und die Arbeitslosenquote in Slowenien ist derzeit historisch niedrig. Die Prognosen zeigen, dass im Zeitraum 2023-2037 die meisten freien Stellen in Berufen zu finden sein werden, die ein hohes Qualifikationsniveau erfordern. Die meisten offenen Stellen (im Durchschnitt mehr als tausend pro Jahr) werden für Fachleute in den Bereichen Mathematik und Naturwissenschaften sowie technische und technologische Wissenschaften, BildungsexpertInnen, Wirtschafts- und ManagementexpertInnen, BauarbeiterInnen, Experten in den Bereichen Recht, Sozialwissenschaften, Kultur, KraftfahrerIn, BedienerIn von Transportmitteln und mobilen Maschinen, medizinische Fachkräfte, ExpertInnen in der Informations- und Kommunikationstechnologie und MetallarbeiterInnen prognostiziert. Die wenigsten offenen Stellen (im Durchschnitt weniger als 100 pro Jahr) werden für MonteurInnen von Maschinen, Geräten und Erzeugnissen, LebensmittelverarbeiterInnen, HolzarbeiterInnen, BekleidungsverarbeiterInnen und andere nichtindustrielle Berufe, Handwerks- und Druckberufe, einfache Straßenverkaufs- und Dienstleistungsberufe, GesetzgeberInnen, FörsterInnen, FischerInnen, JägerInnen, SoldatInnen, einfache land-, forst- und fischereiwirtschaftliche Berufe erwartet. Das erreichte Bildungsniveau (eines der Kriterien für die Kompetenz der Arbeitskräfte) hat sich in den letzten Jahren stetig verbessert (Ministerium für Arbeit, Familie, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, 2024).

96

4.2. Situation und Bedürfnisse des Arbeitsmarktes

Situation in Österreich

Der österreichische Arbeitsmarkt zeigte sich 2023 trotz der schwachen Weltkonjunktur und des hohen Preisniveaus, das zu einem geringeren Konsum der privaten Haushalte und - zusammen mit den hohen Zinsen - zu geringeren Investitionen der Unternehmen führte, recht robust. Die Arbeitslosenquote ist nicht so stark angestiegen, wie es in wirtschaftlich schwierigen Zeiten üblich ist, da es nach wie vor viele offene Stellen und weniger Personen im erwerbsfähigen Alter gab. Der WIFO-Bericht über den österreichischen Arbeitsmarkt 2023 weist jedoch darauf hin, dass der Konjunkturabschwung bis Ende 2023 allmählich auf den Arbeitsmarkt durchschlägt (WIFO, 2024). Dennoch gab es laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria im ersten Quartal 2024 etwas mehr Erwerbstätige als vor einem Jahr (+3,2%). Dieser Anstieg ist jedoch ausschließlich auf Teilzeitbeschäftigte zurückzuführen (Statistik Austria, 2024b).

Beschäftigung. Das Beschäftigungswachstum hat sich im Vergleich zu 2022 deutlich verlangsamt, und die Arbeitslosigkeit begann im April 2023 zu steigen (WIFO, 2024). Im Jahr 2023 waren in Österreich durchschnittlich 3.956.257 unselbstständig Beschäftigte beim Arbeitsmarktservice (AMS) gemeldet

(1.841.214 Frauen und 2.115.043 Männer), rund 25% davon waren ausländische Arbeitskräfte (AMS, 2024b). Die Zahl der Erwerbstätigen stieg zwischen 2022 und 2023 um 1,1%, wobei die Entwicklung bei den Frauen (+1,4%) günstiger war als bei den Männern (+0,8%) (ebd.). Die Erwerbstätigenquote (bezogen auf den Wohnort) lag in Österreich im Jahr 2023 bei 79,5 %, bei den Frauen mit 78,4 % deutlich niedriger als bei den Männern mit 80,5 % (einschließlich älterer Menschen).

Arbeitslosigkeit. Im Jahr 2023 trugen der wirtschaftliche Abschwung und die Einbeziehung von Vertriebenen in die Arbeitslosenstatistik (ab April) zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit bei, dem ersten seit 2020 (+2,9% oder +7.653 gegenüber 2022) (WIFO, 2024). Die Arbeitslosenquote stieg leicht auf 6,4% (von 6,3% im Jahr 2022), blieb aber unter dem Vorkrisenniveau 2019 von 7,4% (ebd.). Einschließlich der Personen in AMS-Ausbildungsprogrammen lag die Quote bei 7,9% (von 7,8% im Jahr 2022). Eurostat meldete eine Arbeitslosenquote von 5,1% (+0,3 Prozentpunkte gegenüber 2022).

Der Anstieg der Arbeitslosigkeit begann im April und verschärfte sich bis zum Jahresende, was zunächst auf die Aufnahme von vertriebenen Ukrainern und Asylbewerbern zurückzuführen war. Die Arbeitslosigkeit unter EU-Bürgern und Drittstaatsangehörigen ohne Asylstatus nahm ebenfalls zu, während sich der Rückgang der Arbeitslosigkeit bei österreichischen Staatsangehörigen verlangsamte und im Herbst wieder umkehrte.

Von der erweiterten Arbeitslosigkeit, die auch AMS-SchulungsteilnehmerInnen umfasst, waren vor allem Männer (+4,2%), Jugendliche unter 25 Jahren (+6,5%), gering qualifizierte Arbeitskräfte, AkademikerInnen und AusländerInnen (+10,0%) betroffen. Die Zahl der Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen und der Langzeitarbeitslosen ging zurück, allerdings langsamer als im Jahr 2022 (WIFO, 2024).

97

Spiegelbildlich zu den bundesweiten Trends befindet sich die lokale Wirtschaft in der Steiermark in einem Abschwung und Arbeitsmarkt, der im zweiten Quartal 2024 sensibler zu reagieren beginnt. Ende Mai 2024 waren 31.220 Personen beim AMS arbeitslos gemeldet, das sind um 3.298 Personen oder 11,8% mehr als im Vorjahr (AMS, 2024). Inklusiv der 8919 SchulungsteilnehmerInnen sind somit 40.139 Personen mit Wohnsitz in der Steiermark arbeitslos (+12,0%). Bei der geschätzten abhängigen Beschäftigung bleibt die Situation nahezu unverändert. Die geschätzte Arbeitslosenquote ist daher in der Steiermark um 0,5 Prozentpunkte auf 5,4% gestiegen. Die Zahl der beim AMS Steiermark gemeldeten offenen Stellen sank im Vergleich zum Vorjahr um 18,1% auf 13.093 (ebd.). Nach Branchen betrachtet, ist die Arbeitslosigkeit in der Sachgütererzeugung um 23,2 Prozent gestiegen, im Baugewerbe liegt sie bei 21,4 Prozent (AMS, 2024c).

Ende Mai 2024 waren im Burgenland 9,7 % mehr Personen arbeitslos gemeldet als im Vorjahr (AMS, 2024d). Nach Branchen betrachtet verzeichnete der Handel die meisten Arbeitslosen, gefolgt von der Industrie und dem Bauwesen (AMS, 2024d). Im Gegenzug sanken die offenen Stellen vor allem im Baugewerbe, im Handel und in der Industrie. Die Gesamtzahl der dem AMS Burgenland Ende Mai gemeldeten offenen Stellen ist im Vergleich zum Vorjahr um 8,5% gesunken (ebd.). Hingegen gab es Ende Mai 2024 einen Anstieg der offenen Stellen im Gesundheits- und Sozialwesen, im Tourismus und in der öffentlichen Verwaltung im Vergleich zum Mai des Vorjahres (ebd.).

Jugendarbeitslosigkeit. Nicht jeder hat in Österreich das gleiche Risiko, arbeitslos zu werden. Die Daten nach soziodemografischen Merkmalen zeigen, dass Personen mit einem niedrigen formalen Bildungsniveau (höchster Pflichtschulabschluss) und ausländische Staatsangehörige besonders von Arbeitslosigkeit betroffen sind (Statistik Austria, 2024a; Arbeitplus, 2024). Die Arbeitslosenquoten

variieren auch zwischen den verschiedenen Altersgruppen. Die Jugendarbeitslosigkeit, insbesondere bei den 15- bis 24-Jährigen, ist höher als bei anderen Altersgruppen. Im Jahr 2023 lag die durchschnittliche Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen bei 10,4 % und damit deutlich höher als der Gesamtdurchschnitt von 5,1 %. Die Arbeitslosigkeit bei jungen Frauen war bis zu 0,5 % höher als bei jungen Männern.

Insgesamt wurden 8,7 % der jungen Erwachsenen (im Alter von 15 bis 24 Jahren, ohne Wehr- und Zivildienstleistende) als NEETs (junge Menschen, die weder erwerbstätig sind noch eine Ausbildung absolvieren) eingestuft, d. h. sie waren im Jahr 2023 weder erwerbstätig noch in Ausbildung (Statistik Austria, 2024a). Nach Geschlecht aufgeschlüsselt, waren 8,6 % der jungen Männer und 8,8 % der jungen Frauen NEETs.

In Bezug auf die Nationalität sind ausländische ArbeitnehmerInnen überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen. ÖsterreicherInnen (3,8%) waren deutlich seltener von Arbeitslosigkeit betroffen als Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft (10,0%) (Statistik Austria, 2024a). Obwohl für 2023 keine Zahlen vorliegen, hat der Bericht über die Lage der Jugendlichen in Österreich festgestellt, dass Jugendliche ohne österreichische Staatsbürgerschaft im Jahr 2022 doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind wie österreichische Staatsbürger (BKA, 2023).

Mangel an (qualifizierten) Arbeitskräften. Das Arbeitskräfteangebot in Österreich und in der gesamten EU ist in den nächsten Jahren rückläufig. Mittel- und langfristig wird sich der bestehende Fachkräftemangel voraussichtlich noch verschärfen. Ein Arbeitskräftemangel entsteht, wenn Arbeitgeber mehr Arbeitskräfte mit bestimmten Qualifikationen benötigen, als derzeit verfügbar sind. Dies kann durch verschiedene Faktoren verursacht werden, z. B. eine schrumpfende Erwerbsbevölkerung aufgrund des Ausscheidens von Personen über 55 Jahren, Qualifikationsdefizite, ungeeignete Arbeitsbedingungen und Probleme mit der Mobilität und Migration von ArbeitnehmerInnen (EK, 2023). Die Bedeutung dieser strukturellen Faktoren für den Arbeitskräftemangel ist je nach Beruf und Sektor sehr unterschiedlich.

98

Laut BMAW AMS Fachkräftebarometer liegt ein Fachkräftemangel vor, wenn die Nachfrage nach Fachkräften in einem Beruf das Angebot an Fachkräften aktuell übersteigt. Die Berechnungsgrundlage der Engpassliste bilden die AMS-Daten zu Arbeitslosigkeit und offenen Stellen des Vorquartals. Dieser Ansatz ist stärker an die aktuelle Wirtschaftslage gebunden und berücksichtigt auch saisonale Effekte. (BMAW, 2024). Damit werden konjunkturelle und saisonale Effekte auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt.

Für das erste Quartal 2024 ergab das BMAW-AMS-Arbeitskräftemangelbarometer 98 bundesweite Mangelberufe. Die Top 5 reichen von ElektroinstallateurInnen, IngenieurInnen für Datenverarbeitung, Gesundheits- und KrankenpflegerInnen, AltenpflegerInnen bis zu RestaurantköchInnen (BMAW, 2024). Für das Burgenland wurde die stärkste Nachfrage nach Elektroinstallateuren festgestellt, gefolgt von Ärzten, Kfz-Mechanikern, Restaurantfachleuten und Krankenschwestern. Ein ähnlicher Trend wurde für die Steiermark dokumentiert, wo die stärkste Nachfrage nach Elektroinstallateuren oder Installateuren besteht, gefolgt von nicht registrierten Pflegekräften und verwandten Berufen, registrierten Krankenschwestern und -pflegern, Restaurantköchen und Technikern in der Datenverarbeitung. Das BMAW-AMS-Fachkräftemangelbarometer ergänzt damit die Fachkräfteverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (BMAW), die eher auf längerfristige Einschätzungen setzt.

Das BMAW listet jedes Jahr die Mangelberufe in der Fachkräfteverordnung auf. Die Mangelberufsliste nach der Fachkräfteverordnung wird anhand der Daten des Arbeitsmarktservice über Arbeitslosigkeit und offene Stellen von September vor zwei Jahren bis August des Vorjahres berechnet. Derzeit gibt es auf Bundesebene eine Rekordzahl von 110 Mangelberufen, bei denen auf eine offene Stelle im ganzen Land oder in bestimmten Regionen weniger als 1,5 Arbeitssuchende kommen. Die folgenden Tabellen zeigen die Liste der Mangelberufe in der Steiermark (Migration.gv.at., 2024). Laut der aktuellsten Liste von 2024 gibt es im Burgenland keine regionalspezifischen Engpässe in verschiedenen Berufen.

Steiermark
Einzelhändler und Verkäufer von Textil- und Bekleidungswaren
Herren- und Damenschneiderei
Server
Einzelhändler und Verkäufer von Schuhen
Einzelhändler und Verkäufer von Fahrzeugen, Teilen und Zubehör
Reise- und Tourismusfachleute
Marketingfachleute

Das WKÖ Arbeitskräfteradar 2023, eine Online-Befragung von 5124 Unternehmen zum Arbeitskräftemangel in Österreich im Zeitraum April bis Mai 2023, bezog auch den Mangel an ungelerten Arbeitskräften in die Bewertung ein (ibw, 2023). Demnach ist das Gastgewerbe mit 72,7% am stärksten vom Arbeitskräftemangel betroffen, gefolgt vom Transport-, Verkehrs-, Reinigungs- und Sicherheitsgewerbe mit 71,0%. Die Lebensmittelindustrie war mit 70,7 % und das Gesundheits- und Sozialwesen mit 70,1 % am stärksten betroffen. Die Metallerzeugung, einschließlich des Maschinen- und Fahrzeugbaus, meldete 69,3 %, während die Herstellung von elektrischen und elektronischen Geräten, einschließlich der Medizintechnik, 69,0 % erreichte (ebd.). Andere Branchen des verarbeitenden Gewerbes, wie die Chemie-, Kunststoff-, Papier- und Bekleidungsindustrie, spürten den Mangel mit 68,3 %, und das Baugewerbe, einschließlich verwandter Berufe, mit 68,1 % (ebd.).

Betrachtet man die Berufsgruppen, so zeigt der WKÖ-Bericht, dass die Unternehmen besonders große Schwierigkeiten haben, geeignete Fachkräfte für Handwerksberufe zu finden (42%), gefolgt von Technikern außerhalb des IT-Bereichs (25%). Zudem haben 23% der befragten Unternehmen über alle Berufe hinweg besondere Schwierigkeiten, im Jahr 2023 ungelerte Arbeitskräfte zu finden (ebd.).

Situation in Slowenien

Jugend(un)beschäftigung. Die erfolgreiche Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft ist nicht nur für ihre persönlichen wirtschaftlichen Aussichten und ihr Wohlergehen entscheidend, sondern auch für das Wirtschaftswachstum und den sozialen Zusammenhalt insgesamt. Die COVID-19-Krise hat jedoch erneut gezeigt, wie anfällig junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt sind. Im Frühjahr 2020 stieg die Arbeitslosenquote unter jungen Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren

exponentiell an und erreichte im April in den OECD-Ländern einen Durchschnitt von 19 %, die höchste Jugendarbeitslosenquote seit Jahrzehnten. Im Mai 2020 waren 12,6 Millionen junge Menschen im OECD-Raum arbeitslos, 42 % mehr als im Januar 2020 (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung [OECD], 2020). Obwohl die Daten zur Jugendarbeitslosigkeit in den folgenden Monaten - ebenso wie die Zahlen zur Arbeitslosigkeit der älteren Generation - wieder rasch zurückgingen, ist die Jugendarbeitslosigkeit immer noch viel höher als vor der Krise (OECD, 2020). Aufgrund der komplexen persönlichen und sozialen Schwierigkeiten, mit denen junge Menschen in der Übergangsphase konfrontiert sind, und der noch relativ bescheidenen systemischen Unterstützung im lokalen Umfeld sind sie als Gruppe viel stärker gefährdet. In Zeiten wirtschaftlicher Instabilität nimmt die Jugendarbeitslosigkeit viel stärker zu als in anderen Altersgruppen. Selbst während der Covid-19-Epidemie nahm die Arbeitslosigkeit in allen Altersgruppen zu, jedoch in viel stärkerem Maße bei jungen Menschen. Die Gesamtarbeitslosigkeit stieg zwischen Juni 2019 und Juni 2020 um 26,3 %, die Jugendarbeitslosigkeit sogar um 43,7 % (Youth in transition, n.d.). In diesem Jahr lag die Arbeitslosenquote in Slowenien im Mai 2024 bei 4,4 %, gegenüber einem Wert von 4,6 % im vorangegangenen Zeitraum. Die Jugendarbeitslosenquote, die die Arbeitssuchenden zwischen 16 und 24 Jahren misst, wurde auf 5,6 % festgesetzt (Employment Service of Slovenia, n.d.).

Mangel an Arbeitskräften. In Slowenien führt die Arbeitsverwaltung der Republik Slowenien ein Berufsbarometer durch, eine qualitative Erhebung, die darauf abzielt, das voraussichtliche Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage für das nächste Jahr in Berufen zu bestimmen, wobei insgesamt 183 Berufsgruppen bewertet werden. Die Ergebnisse beziehen sich auf die nationale Ebene, aber es ist auch möglich, Ergebnisse für regionale Dienstleistungen zu erhalten. Das Barometer zeigt Berufe mit Defizit, Gleichgewicht und Überschuss. Die Ergebnisse der Umfrage prognostizieren auch einen Personalmangel in den Bereichen Informationstechnologie, Bauwesen, Bildung und Gesundheitswesen (ZRSZ, 2023). Die Ergebnisse der Umfrage des Berufsbarometers 2023 prognostizieren für das kommende Jahr weiterhin einen Personalmangel für eine Reihe von Berufen in den Bereichen Gesundheitswesen, IT, Bildung und Bauwesen. In diesem Jahr gibt es 10 Berufe mehr in der Kategorie "Mangel" als im letzten Jahr, 7 Berufe weniger in der Kategorie "Gleichgewicht" und 2 Berufe weniger in der Kategorie "Überschuss". Unter den bewerteten Berufen betrifft die auffälligste Veränderung gegenüber den letztjährigen Prognosen die betrachteten Telekommunikationsberufe, da die letztjährigen Prognosen für Telekommunikationstechniker einen Überschuss voraussagten, während die diesjährigen Prognosen für diesen Beruf ein Defizit erwarten lassen. Ebenso zeigt die neueste Version des Berufsbarometers einen prognostizierten Überschuss bei Marketing- und VerkaufsleiterInnen, IKT-TechnikerInnen, Kosmetikerinnen und GärtnerInnen (letztes Jahr in der Kategorie Saldo). Für das nächste Jahr (2024) wird für verschiedene Gruppen von *Primar- und SekundarschullehrerInnen, BeratungslehrerInnen und KindergärtnerInnen* weiterhin ein Mangel prognostiziert. Ebenso wird für verschiedene Berufsgruppen - *Chemieingenieure, Tierärzte, Fachleute für Personalentwicklung und Berufsberatung, SystemadministratorInnen, MechanikerInnen und Reparatere für elektronische Geräte* - ein Mangel prognostiziert (in den letztjährigen Prognosen wurde für diese Berufe ein Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage erwartet). Bei *ElektronikingenieurInnen und ElektroniktechnikerInnen, BuchhalterInnen und BuchhaltungsassistentInnen, Feuerwehrleuten sowie Verfahrens- und AnlagenbedienerInnen* für die chemische Verarbeitung und die Herstellung chemischer Produkte wird ein Übergang von einem Defizit zu einem Gleichgewicht erwartet (Employment Service of Slovenia, n.d.).

100

Kompetenzen für den Arbeitsmarkt der Zukunft. Die Globalisierung, der technologische und demografische Wandel und die Migration führen zu Veränderungen bei den Arbeitsplätzen, nicht nur nach Branchen und Berufen, sondern auch nach der Art der Arbeit und dem Bedarf an Kompetenzen für diese Arbeitsplätze. Zu den Kompetenzen gehören Wissen, Erfahrung, verschiedene Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Persönlichkeitsmerkmale, die es uns ermöglichen, Arbeitsaufgaben effektiv zu erledigen. Das Weltwirtschaftsforum nennt *analytisches und kreatives Denken, Selbstwirksamkeitsfähigkeiten (Belastbarkeit, Flexibilität, Wettbewerbsfähigkeit), Motivation und Selbstbewusstsein sowie lebenslanges Lernen und Neugier, Zuverlässigkeit und Detailgenauigkeit und technologische Kompetenz* als die wichtigsten Fähigkeiten für ArbeitnehmerInnen. Zu den Schlüsselkompetenzen gehören auch Fähigkeiten, die in den Beziehungen zu anderen benötigt werden, wie *aktives Zuhören und Einfühlungsvermögen, sowie Führungsqualitäten und sozialer Einfluss*. Kognitive Fähigkeiten gewinnen zunehmend an Bedeutung, was die wachsende Bedeutung *komplexer Problemlösungen am Arbeitsplatz* widerspiegelt (Weltwirtschaftsforum, 2023). Auf der Konferenz Labour Market Needs in the Next 15 Years wurden allgemeine Kompetenzen definiert, die für den Arbeitsmarkt wichtig sein werden. Zu den allgemeinen Kompetenzen gehören: *Zeitplanung, Nachweis interkultureller Kompetenzen, Pflichterfüllung, Anpassungsfähigkeit an Veränderungen, Selbständigkeit, Entscheidungsfindung, professionelle Unterstützung, Teamarbeit, kreatives Denken, Schutz persönlicher Daten und Lernbereitschaft*. Sie haben auch einige digitale Kompetenzen identifiziert, die in Zukunft wichtig sein werden, darunter: *die Anwendung von Datenverarbeitungsmethoden, die Nutzung von Datenbanken, die Bereitstellung von IKT-Geräteschutz* (Capriolo, 2023). Das Ministerium für Arbeit, Familie, Soziales und Chancengleichheit als Nutznießer richtet zusammen mit seinem Projektpartner, dem Arbeitsamt, die **Plattform für Kompetenzvorhersage** (*slo. Platforma za napovedovanje kompetenc - PNK*) ein. Dabei handelt es sich um ein webbasiertes Instrument zur Ermittlung und Vorhersage des künftigen Kompetenzbedarfs auf dem Arbeitsmarkt. Es nutzt fortschrittliche Analysemethoden und Daten über aktuelle Arbeitsmarkttrends, um Vorhersagen darüber zu treffen, welche Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen in Zukunft am meisten gefragt sein werden. PNK bietet Nutzern wie Arbeitgebern, Bildungseinrichtungen und politischen Entscheidungsträgern Einblicke in dynamische Veränderungen der Nachfrage nach bestimmten ArbeitnehmerInnenprofilen. Auf der Grundlage der gesammelten Daten und Analysen können Bildungseinrichtungen ihre Programme anpassen, Arbeitgeber können Einstellungen und Schulungen planen, und politische Entscheidungsträger können Entscheidungen über die Entwicklung und Anpassung von Arbeits- und Bildungsstrategien treffen. Die Plattform dient als Instrument für die langfristige Planung, da sie die Überwachung von Veränderungen und die Anpassung von Strategien ermöglicht, um die erforderlichen Kompetenzen in der Zukunft sicherzustellen, was für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und die Entwicklung der Humanressourcen in Slowenien von entscheidender Bedeutung ist.

101

Vergleich der Situationen in Österreich und Slowenien

Der österreichische Arbeitsmarkt blieb im Jahr 2023 trotz eines herausfordernden weltwirtschaftlichen Umfelds, das durch ein hohes Preisniveau, einen geringeren Konsum der privaten Haushalte und steigende Zinsen gekennzeichnet war, robust. Diese konjunkturelle Abschwächung wirkte sich jedoch gegen Ende des Jahres allmählich auf den Arbeitsmarkt aus. Die Gesamtbeschäftigung nahm im ersten

Quartal 2024 zwar leicht um 3,2 % zu, dies war jedoch in erster Linie auf eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung, insbesondere bei Frauen, zurückzuführen. Das Wachstum der Vollzeitbeschäftigung verlangsamte sich im Vergleich zu 2022 erheblich. Die Arbeitslosigkeit begann im April 2023 zu steigen und erreichte bis zum Jahresende 6,4 %, was auf die Aufnahme von Vertriebenen und eine Verlangsamung der Wirtschaftstätigkeit zurückzuführen ist. Auch der slowenische Arbeitsmarkt sah sich während der COVID-19-Pandemie mit Herausforderungen konfrontiert, die sich erheblich auf die Beschäftigung junger Menschen auswirkten. Obwohl die Gesamtarbeitslosenquote bis Mai 2024 auf 4,4 % gesunken war, gab die Jugendarbeitslosigkeit mit 5,6 % weiterhin Anlass zur Sorge. Die Pandemie machte die Anfälligkeit junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt deutlich, ein Trend, der in allen OECD-Ländern zu beobachten ist.

Wie Österreich hat auch Slowenien mit einem Arbeitskräftemangel zu kämpfen, insbesondere in Schlüsselsektoren wie dem Gesundheitswesen, der IT-Branche, dem Bauwesen und dem Bildungswesen. Österreich kämpft vor allem mit Engpässen im technischen Bereich und im Gesundheitswesen, z. B. bei Elektroinstallateuren, Datenverarbeitungsingenieuren und examinierten Krankenschwestern. Darüber hinaus gibt es in Sektoren wie dem Gastgewerbe, der Lebensmittelherstellung und dem Baugewerbe erhebliche Engpässe, vor allem in den Handwerksberufen. Auch im Gesundheitswesen und in der IT-Branche gibt es in Slowenien Engpässe, insbesondere in Berufen wie Telekommunikationstechnikern und Systemadministratoren. Die Engpässe in Slowenien sind jedoch vielfältiger und erstrecken sich auch auf Bildungs- und Berufsberufe wie LehrerInnen der Primar- und Sekundarstufe und BeraterInnen, für die ein besonderer Bedarf besteht. *Zwar stehen beide Länder vor den gleichen Herausforderungen in den Bereichen Gesundheitswesen und IT, doch konzentriert sich der Mangel in Österreich eher auf technische Berufe, während er in Slowenien auf verschiedene Sektoren verteilt ist.*

102

4.3. Künftige Kompetenzen für Digitalisierung und grünen Wandel

Situation in Österreich

In Anbetracht der neuesten Daten über den österreichischen Arbeitsmarkt und die wirtschaftlichen Bedingungen ist es offensichtlich, dass bereichsübergreifende Qualifikationen unerlässlich sind, um gut ausgebildete Fachkräfte für die Bewältigung künftiger wirtschaftlicher, sozialer, digitaler und ökologischer Herausforderungen auszubilden. In Anbetracht des eindeutigen Arbeitskräftemangels im Gesundheitssektor und in den MINT-Bereichen enthält¹ am Ende dieses Abschnitts eine Schwerpunktstudie über die Fähigkeiten und Kompetenzen sowie den Ausbildungsbedarf für diese beiden Berufsgruppen.

DigComp. Digitale Kompetenzen sind für Fachkräfte auf dem heutigen Arbeitsmarkt und in der Zukunft von entscheidender Bedeutung, da sie eine effiziente Nutzung der Technologie ermöglichen, die Produktivität steigern und branchenübergreifende Innovationen erleichtern. Da die Technologie immer stärker in die täglichen Abläufe integriert wird, ist eine Vielzahl von Berufen von diesem Trend betroffen und erfordert von den ArbeitnehmerInnen, dass sie sich an digitale Umgebungen anpassen und darin brillieren, um wettbewerbsfähig und effektiv zu bleiben.

DigComp ist ein digitaler Kompetenzrahmen, der erstmals 2013 von der Europäischen Kommission entwickelt wurde, um die Entwicklung und das Verständnis von digitalen Fähigkeiten in ganz Europa zu verbessern (Punie, 2013). Er wurde mehrmals überarbeitet, bis die GFS im Jahr 2022 DigComp 2.2 veröffentlichte (Vuorikari et al., 2022). Dieses Kompetenzmodell dient dazu, digitale Kompetenzen in

der EU zu fördern, zu klassifizieren und zu vergleichen. Es umreißt eine Reihe von 21 digitalen Kompetenzen, die für alle Bürger gelten und in fünf Bereiche unterteilt sind: Information, Kommunikation, Erstellung von Inhalten, Sicherheit und Problemlösung.

Österreich hat seine eigene Länderversion, DigComp 2.2 AT, im Jahr 2019 angepasst, die 25 Kompetenzen umfasst, die in sechs Bereiche gegliedert sind, darunter Grundlagen und Zugang, Informations- und Datenkompetenz, Kommunikation und Zusammenarbeit, Erstellung digitaler Inhalte, Sicherheit und Problemlösung (Tabelle 1). Bis 2023 überarbeitete das BMF seinen Rahmen und veröffentlichte DigiComp 2.3 AT, der den Bereich 0 um 2 weitere Kompetenzen ergänzte. Grundlagen und Zugang (0.4 Sich mit der Digitalität auseinandersetzen und dementsprechend die Fähigkeit entwickeln, digitale Inhalte zu beurteilen) und zum Bereich 3 Erstellung digitaler Inhalte (3.5 Inhalte und Objekte in verschiedenen Öffentlichkeiten gemäß den Gesetzen und Vorschriften digital veröffentlichen).

Tabelle 3

DigComp 2.1 (2017)	DigComp 2.2 AT (2019)
	0. Grundlagen und Zugang 0.1. Konzepte der Digitalisierung verstehen 0.2. Digitale Geräte bedienen 0.3. Inklusive Formen des Zugangs zu digitalen Inhalten nutzen und bereitstellen
1. Information and data literacy 1.1 Browsing, searching and filtering data, information and digital content 1.2 Evaluating data, information and digital content 1.3 Managing data, information and digital content	1. Umgang mit Informationen und Daten 1.1. Daten, Informationen und digitale Inhalte recherchieren, suchen und filtern 1.2. Daten, Informationen und digitale Inhalte kritisch bewerten und interpretieren 1.3. Daten, Informationen und digitale Inhalte verwalten
2. Communication and collaboration 2.1 Interacting through digital technologies 2.2 Sharing through digital technologies 2.3 Engaging in citizenship through digital technologies 2.4 Collaborating through digital technologies 2.5 Netiquette 2.6 Managing digital identity	2. Kommunikation und Zusammenarbeit 2.1. Mithilfe digitaler Technologien kommunizieren 2.2. Mithilfe digitaler Technologien Daten und Informationen teilen und zusammenarbeiten 2.3. Digitale Technologien für die gesellschaftliche Teilhabe verwenden 2.4 Ein- und Verkäufe durchführen 2.5. Angemessene Ausdrucksformen verwenden 2.6. Die digitale Identität gestalten
3. Digital content creation 3.1 Developing digital content 3.2 Integrating and reelaborating digital content 3.3 Copyright and licences 3.4 Programming	3. Kreation digitaler Inhalte 3.1. Digitale Inhalte entwickeln 3.2. Digitale Inhalte integrieren und neu erarbeiten 3.3. Werknutzungsrecht und Lizenzen 3.4. Programmieren und Abläufe automatisieren
4. Safety 4.1 Protecting devices 4.2 Protecting personal data and privacy 4.3 Protecting health and well-being 4.4 Protecting the environment	4. Sicherheit 4.1. Geräte schützen 4.2. Personenbezogene Daten und Privatsphäre schützen 4.3. Gesundheit und Wohlbefinden schützen 4.4. Sich vor Betrug und Konsumentenrechtsmissbrauch schützen 4.5. Umwelt schützen
5. Problem solving 5.1 Solving technical problems 5.2 Identifying needs and technological responses 5.3 Creatively using digital technologies 5.4 Identifying digital competence gaps	5. Problemlösen und Weiterlernen 5.1. Technische Probleme lösen 5.2. Bedürfnisse und technologische Antworten darauf erkennen 5.3. Kreativ mit digitalen Technologien umgehen 5.4. Digitale Kompetenzlücken erkennen

GreenComp. Der grüne Übergang erfordert andererseits Investitionen in aktualisierte Qualifikationen, um mit grünen Technologien zu arbeiten und die Umweltauswirkungen von Aktivitäten zu reduzieren. Während dies direkt auf technische Berufe anwendbar sein könnte, können grüne Fähigkeiten auch als Querschnittskompetenzen verstanden werden, die für nicht-technische Berufsgruppen relevant sind.

Die Europäische Kommission entwickelte den GreenComp-Rahmen für Nachhaltigkeitskompetenzen (Bianchi et al., 2022). Dieser Rahmen besteht aus 12 Kompetenzen in vier Bereichen, darunter die Verkörperung von Nachhaltigkeitswerten, das Erfassen von Komplexität, die nicht nachhaltig ist, die Vision einer nachhaltigen Zukunft und das Handeln für Nachhaltigkeit (Abbildung 33). Die Kompetenzen werden als Befähigung des Einzelnen verstanden, Nachhaltigkeitswerte zu verkörpern und komplexe Systeme zu verstehen, um Maßnahmen zu ergreifen, die die Gesundheit der Ökosysteme wiederherstellen und Gerechtigkeit fördern, während sie sich eine nachhaltige Zukunft vorstellen (ebd.).

Abbildung 73

(Bianchi et al., 2022, S. 3)



Figure 3. Visual representation of GreenComp.

Schwerpunktstudie: Qualifikationen für Arbeitsplätze im Gesundheitssektor. Fachkräfte des Gesundheitswesens und verwandte Berufe bilden einen wesentlichen Teil des österreichischen Fachkräftemangels. In Anbetracht der wachsenden Nachfrage nach Fachkräften des Gesundheitswesens in der Zukunft erfordert diese Berufsgruppe besondere Aufmerksamkeit hinsichtlich der erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen. Laut dem CEDEFOP-Bericht "Health associate professionals: skills opportunities and challenge (2023 update)" sind Fachkräfte im Gesundheitswesen in hohem Maße auf zwischenmenschliche Fähigkeiten angewiesen und häufig mit gefährlichen Arbeitsbedingungen konfrontiert (2023). Im Vergleich zu anderen Berufen sind die Anforderungen an ihre digitalen Fähigkeiten durchschnittlich, vor allem was die Nutzung digitaler Geräte betrifft. Infolgedessen ist ihr Bedarf an digitaler Weiterbildung geringer, obwohl ihr Bedarf an Weiterbildung insgesamt hoch ist. Auf der Grundlage der Daten der Europäischen Erhebung über Qualifikationen und Arbeitsplätze zeigt der Bericht, dass Angehörige der Gesundheitsberufe Innovation, zwischenmenschliche Fähigkeiten, manuelle Arbeit und Lese- und Schreibfähigkeiten als am wichtigsten für ihren Beruf erachten (Cedefop, 2023). Außerdem wird davon ausgegangen, dass die Digitalisierung des Gesundheitswesens digitale Weiterbildungsmaßnahmen für die Verwendung spezieller Software, die Verwendung von Tabellenkalkulationen, Textverarbeitung, die Nutzung des Internets oder die Bedienung digitaler Geräte für die Arbeit erfordert (ebd.).

Schwerpunkt Studie: Qualifikationen für MINT-Berufe. Da die Industrie 4.0 wächst, benötigen sowohl MINT- als auch Nicht-MINT-Berufe junge Menschen mit einem breiten Spektrum an Fähigkeiten. In Österreich gehört der Beruf mit dem größten Mangel für 2024, der Elektrotechniker, zu dieser Kategorie. Laut der UNESCO-Publikation "Exploring STEM competences for the 21st century" sind für die Ausübung von MINT-bezogenen Berufen die folgenden Fähigkeiten erforderlich: kognitive Fähigkeiten, um Daten zu verarbeiten und zu analysieren; Problemlösung und technisches Denken, um Daten zu analysieren und Lösungen zu entwickeln; wissenschaftliche Untersuchungsfähigkeiten, um Phänomene zu beobachten und Hypothesen zu formulieren; rechnergestütztes Denken, um Probleme

zu formulieren und zu kodieren, IKT-Fähigkeiten, um Computersoftware zu nutzen; gestalterisches Denken, Kreativität und Innovationsfähigkeiten, um Probleme zu verstehen und sich an kreativen Lösungsprozessen zu beteiligen; manipulative und technologische Fähigkeiten, um wissenschaftliche und technische Geräte oder Substanzen korrekt zu nutzen und zu handhaben; Kooperations- und Kommunikationsfähigkeiten, um sich an Teamarbeit zu beteiligen und effektiv an der Kommunikation von Ideen mit anderen Interessengruppen oder ExpertInnen teilzunehmen (NG, 2029). Da sich die MINT-Bereiche schnell weiterentwickeln, muss jeder diese Fähigkeiten kontinuierlich erlernen und verbessern .

Situation in Slowenien

Im Bereich der Digitalisierung und der grünen Energie mangelt es in Slowenien und anderswo auf der Welt an gut ausgebildeten und geschulten Arbeitskräften. Der Mangel an MitarbeiterInnen mit angemessenen Kenntnissen und Fähigkeiten ist ein zunehmender limitierender Faktor für das Produktivitätswachstum. Trotz der historisch niedrigen Arbeitslosenquote in Slowenien haben die Unternehmen Schwierigkeiten, Arbeitskräfte zu finden. Strukturelle Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt sind ebenfalls festzustellen, und die Arbeitgeber sehen sich mit Problemen in Bezug auf Bildung, Kompetenzen und Wissen konfrontiert, wobei der Übergang zu einer grünen Wirtschaft und der Einsatz intelligenter Technologien den Bedarf an ExpertInnen erhöht. Unabhängig von ihrem Bildungsabschluss fehlt es den Bewerbern oft an geeigneten übertragbaren Kompetenzen, digitalen Kompetenzen, Fremdsprachenkenntnissen und berufsspezifischen Kompetenzen. Dies ist auf den demografischen Wandel sowie auf die langsame Anpassung der allgemeinen und beruflichen Bildung an die veränderte Nachfrage nach Arbeitskräften und Qualifikationen zurückzuführen. Ein Personalmangel ist bereits in den Bereichen digitale und grüne Transformation, Bildung, Sozial- und Gesundheitswesen zu verzeichnen, wo der Bedarf in Zukunft noch steigen wird. Die technologische Entwicklung erfordert eine kontinuierliche Aus- und Weiterbildung. Studien zeigen, dass Technologie, einschließlich des Einsatzes künstlicher Intelligenz, sich positiv auf die Produktivität auswirkt, wenn sie umfassend und beschleunigt eingesetzt wird, was bedeutet, dass sich die Technologien gegenseitig ergänzen und gleichzeitig eine angemessene Schulung erfolgt. Der Erfolg und die Effizienz des Übergangs zu einer intelligenten Wirtschaft können als durchschnittlich bewertet werden, was deutlich macht, dass es noch viel ungenutztes Potenzial gibt (Wostner, 2023).

106

Digitalisierungskompetenzen. In dem Maße, wie digitale Technologien in allen Bereichen der Wirtschaft immer mehr an Bedeutung gewinnen, wird der Bedarf an digitalen Kompetenzen steigen. Zu den Schlüsselkompetenzen gehören Datenverarbeitung, Cybersicherheit und der Umgang mit digitalen Tools und Plattformen. Das Weltwirtschaftsforum bezeichnet analytisches und kreatives Denken, technologische Kompetenz und kognitive Fähigkeiten als wesentlich für die Navigation in der digitalen Landschaft (Weltwirtschaftsforum, 2023). In Slowenien werden diese Fähigkeiten nicht nur im IT-Sektor, sondern branchenübergreifend von entscheidender Bedeutung sein, da die Unternehmen immer fortschrittlichere digitale Lösungen einsetzen. *Das digitale Slowenien 2030* ist eine umfassende nationale Strategie, die darauf abzielt, die digitale Kompetenz in allen Bereichen der Gesellschaft zu verbessern. Die Strategie umfasst Initiativen wie E-Skills for Jobs, die sich auf die Verbesserung der digitalen Kompetenzen der Arbeitskräfte durch Schulung und Ausbildung konzentrieren. Ziel ist es, sicherzustellen, dass die ArbeitnehmerInnen den Umgang mit digitalen Werkzeugen, Cybersicherheitspraktiken und Datenmanagement beherrschen (Regierung von Slowenien, 2020). Der von der slowenischen Regierung eingerichtete *Strategische Rat für Digitalisierung* ist ein Rat, der Strategien zur Förderung der digitalen Transformation in allen Branchen entwickelt und umsetzt. Er

unterstützt verschiedene Projekte und Programme, die darauf abzielen, die digitalen Fähigkeiten, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), zu verbessern. Der Rat arbeitet auch an der Integration digitaler Kompetenzen in den nationalen Lehrplan, um sicherzustellen, dass künftige Generationen auf eine digitale Wirtschaft vorbereitet werden (Strategic Council for Digitalization, n.d.).

Qualifikationen für den grünen Wandel. Der grüne Wandel, der durch die Notwendigkeit, den Klimawandel zu bekämpfen, vorangetrieben wird, wird auch den Arbeitsmarkt in Slowenien umgestalten. Qualifikationen in den Bereichen nachhaltige Praktiken, Technologien für erneuerbare Energien und Umweltmanagement werden immer wertvoller werden. Die Konferenz über die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes betonte die Bedeutung von Kompetenzen im Zusammenhang mit ökologischer Nachhaltigkeit, wie Kenntnisse über umweltfreundliche Technologien und die Fähigkeit, energieeffiziente Lösungen umzusetzen (Capriolo, 2023). ArbeitnehmerInnen im Baugewerbe, in der verarbeitenden Industrie und im Energiesektor werden diese grünen Kompetenzen besonders benötigen, um den Übergang Sloweniens zu einer nachhaltigeren Wirtschaft zu unterstützen. *Green Slovenia 2030* ist ein Programm, das Teil der nationalen Strategie Sloweniens für nachhaltige Entwicklung ist. Es unterstreicht die Notwendigkeit von Bildung und Ausbildung in grünen Technologien und nachhaltigen Praktiken. Das Programm unterstützt Initiativen, die sich auf erneuerbare Energien, Energieeffizienz und Umweltmanagement konzentrieren. Schlüsselsektoren wie das Baugewerbe, die verarbeitende Industrie und die Landwirtschaft werden gezielt angesprochen, um sicherzustellen, dass die ArbeitnehmerInnen mit den notwendigen Fähigkeiten ausgestattet sind, um zu einer grünen Wirtschaft beizutragen (Ministerium für Umwelt und Raumplanung, 2021).

107

Vergleich der Situationen in Österreich und Slowenien

Insgesamt zeichnet sich Österreichs Ansatz zur Ausstattung der Arbeitskräfte mit künftigen Qualifikationen für die Digitalisierung und den grünen Wandel durch detaillierte Kompetenzmodelle und *sektorspezifische Strategien* aus, die auf den unmittelbaren Bedarf des Arbeitsmarktes abzielen, während Sloweniens Strategie *umfassendere Reformen und Bildungsinitiativen* beinhaltet, die darauf abzielen, weit verbreitete Qualifikationslücken zu schließen und sich auf künftige Anforderungen vorzubereiten.

4.4. Von den Unternehmen wahrgenommener Kompetenzbedarf

Situation in Österreich (Burgenland)

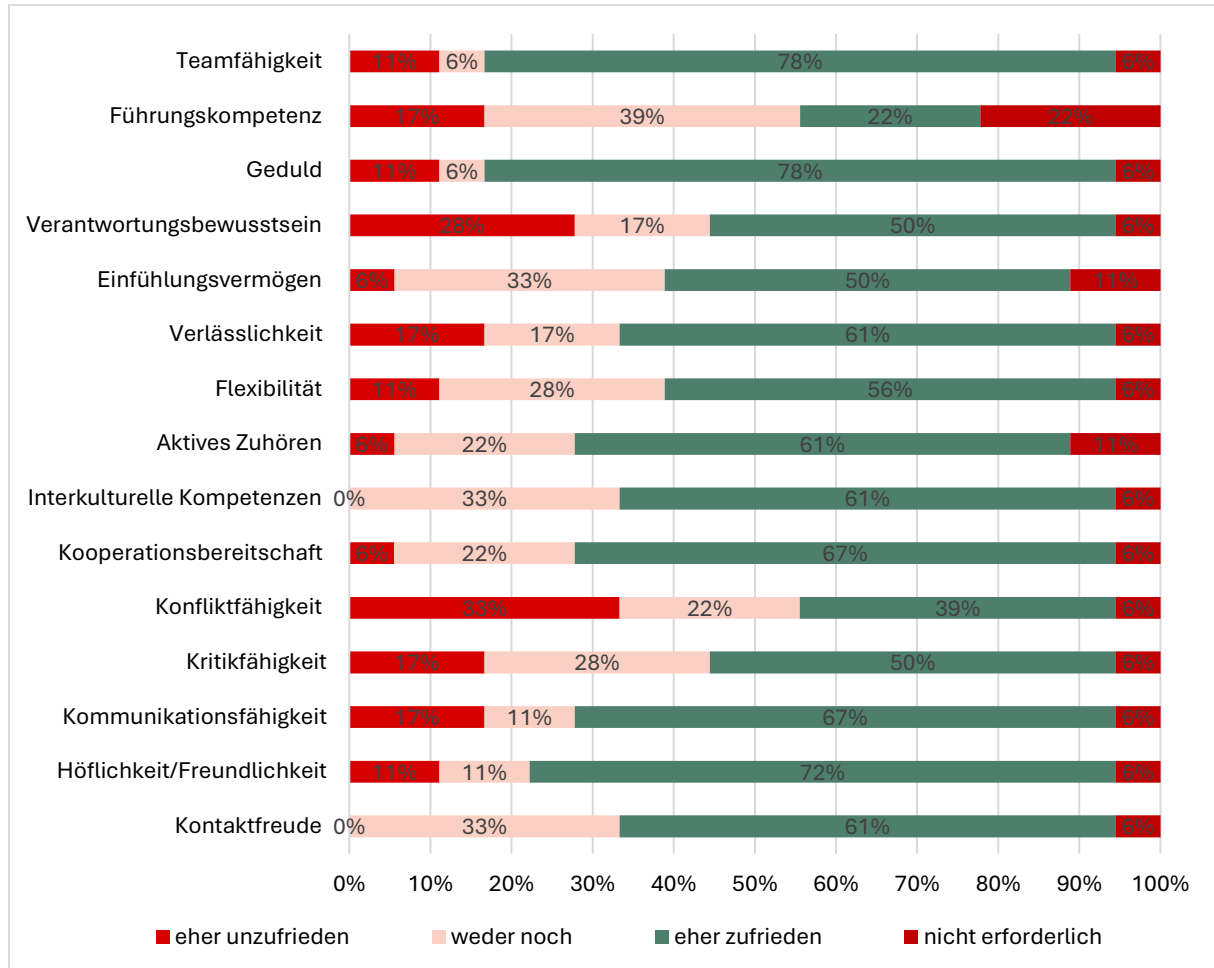
Im Südburgenland haben wir zwanzig Unternehmen befragt, vierzehn haben den Fragebogen ausgefüllt, die in den folgenden Ergebnissen dargestellt sind. Die teilnehmenden Unternehmen kamen aus den Bereichen Bildung (35%), Bau (15%), Sonstige (15%), wirtschaftliche Dienstleistungen (10%), Finanzdienstleistungen und Versicherungen (5%), Hotel- und Gaststättengewerbe (5%), Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (5%), Dienstleistungen im Bereich IKT (5%) und dem persönlichen Sektor (5%). Die Größe der Unternehmen variierte zwischen 0-10 Beschäftigten (35%), 11-50 (15%), 51-250 (40%) und mehr als 250 (10%) Beschäftigten.

Bewertung der erforderlichen Qualifikationen und Fähigkeiten von Berufsanfängern

Wir haben die Unternehmen in unseren Umfragen nach ihrer Zufriedenheit mit den sozialen Kompetenzen ihrer Berufsanfänger befragt und dabei folgende Ergebnisse erhalten.

Abbildung 74

Bewertung der sozialen Kompetenzen von Berufsanfängern



Im Allgemeinen können wir sagen, dass die Unternehmen mit den sozialen Kompetenzen der Berufsanfänger recht zufrieden sind. Am höchsten wurde die Zufriedenheit mit ihrer Geduld (78 %) und ihrer Teamfähigkeit (78 %) bewertet. Eher unzufrieden sind die Unternehmen mit der Konfliktfähigkeit (33 %) und dem Verantwortungsbewusstsein (28 %) ihrer Berufsanfänger. Als "nicht notwendig" bewertet wurden Führungskompetenzen bei 22% der Unternehmen.

Weitere Kompetenzen (im Bereich berufsbezogenes Wissen und fachübergreifende Qualifikation), die die Unternehmen ihren Berufsanfängern am besten bescheinigen, sind: Computerkenntnisse (3,65 von 5), Fremdsprachenkenntnisse (3,53), kaufmännisches Verständnis (3,53), sprachliches Verständnis (3,41), Fähigkeit, mit numerischen Daten zu arbeiten (3,47) und Merkfähigkeit (3,47).

Die Digitalisierung ist für 62,5% der Unternehmen ein Argument für die Umstrukturierung von Arbeitsprozessen in den nächsten fünf bis zehn Jahren. Kritisches Denken und Problemlösung ist dabei eine entscheidende Fähigkeit (93 % der TeilnehmerInnen stimmten dem zu), gefolgt von der effektiven Nutzung digitaler Kommunikationsmittel (53 %) und der Visualisierung von Daten (53 %).

Umweltschutz und Nachhaltigkeit sind dagegen für die Unternehmen nicht so wichtig (nur 31 % planen eine Änderung der Arbeitsabläufe in den nächsten fünf bis zehn Jahren). Allerdings sind umweltfreundliche Arbeitsplätze (Energie- und Wassereinsparungen) für 83 % eine relevante Fähigkeit, gefolgt von Wissen über die nachhaltige Nutzung von Ressourcen (67 %).

Die folgenden Kanäle werden von den teilnehmenden Unternehmen bei der Gewinnung neuer MitarbeiterInnen bevorzugt: Anzeigen in sozialen Medien (80 %), Online-Plattformen für die Personalbeschaffung (60 %) und Empfehlungen von bestehenden MitarbeiterInnen (60 %).

Die Förderung der beruflichen Entwicklung der MitarbeiterInnen ist für 80 % der teilnehmenden Unternehmen ein Mittel, um das Unternehmen als Arbeitgeber attraktiv zu machen.

Andere Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen werden als Partner der Unternehmen in Bezug auf die persönliche Entwicklung betrachtet. 40 % arbeiten mit ihnen zusammen, 40 % tun dies manchmal und nur 20 % tun dies nicht.

Die Zufriedenheit mit der Berufsorientierung der Schule und der Ausrichtung auf den Arbeitsmarkt liegt im Mittelfeld. Allerdings sind die Unternehmen der Meinung, dass die Schulen ihren praxisorientierten Unterricht (93 % Zustimmung), den schulübergreifenden und obligatorischen Unterricht zur Bildungs- und Berufsorientierung (73 %) und den guten Austausch zwischen Wirtschaft und Schule (60 %) verbessern könnten.

Situation in Österreich (Steiermark)

109

Um die Ergebnisse der Erhebung besser einordnen zu können, wird zu Beginn ein Überblick über die wichtigsten Merkmale der Studienpopulation gegeben.

Die Befragung zu den Qualifikations- und Kompetenzanforderungen junger ArbeitnehmerInnen und zur Qualität der Berufsorientierung in der Steiermark wurde an insgesamt 8.504 steirische Unternehmen versandt, von denen 436 den Fragebogen teilweise und 155 vollständig ausgefüllt haben. Den größten Anteil an teilnehmenden Unternehmen hatte der Bereich Handel und Handwerk mit 158 Unternehmen, was 36% der Gesamtstichprobe entspricht. Der Handel war mit 118 Unternehmen vertreten, was 27 % der teilnehmenden Unternehmen entspricht. Der Informations- und Beratungssektor war mit 85 Unternehmen oder 19 % vertreten. Tourismus und Freizeit waren mit 51 Unternehmen oder 12 % vertreten. Der Verkehrssektor war mit 17 Unternehmen (4 %) und der Industriesektor mit nur 6 Unternehmen (1 %) weniger stark vertreten. Der Banken- und Versicherungssektor war nur mit einem Unternehmen und einem Prozent der Gesamtstichprobe vertreten. Kleinstunternehmen (bis zu 10 Beschäftigte) machten mit 375 Unternehmen den größten Anteil (86%) der teilnehmenden Unternehmen aus, gefolgt von kleinen Unternehmen (bis zu 50 Beschäftigte) mit 47 Unternehmen (11%) und mittleren Unternehmen (bis zu 250 Beschäftigte) mit 11 Unternehmen (3%). Nur 3 große Unternehmen (1%; mehr als 250 Beschäftigte) nahmen an der Umfrage teil.

Bewertung der erforderlichen Qualifikationen und Fähigkeiten von Berufsanfängern. Anhand von 4 Matrixfragen wurden die Unternehmen gebeten, ihre Zufriedenheit mit den sozialen, persönlichen, beruflichen und grundlegenden Fähigkeiten (Kenntnissen) von Berufsanfängern zu bewerten, die eine formale Ausbildung (Schule, Hochschule, Universität) abgeschlossen hatten und ihre erste Stelle bei ihnen antraten. Die Unternehmen wurden gebeten, ihre Zufriedenheit mit den einzelnen Fähigkeiten

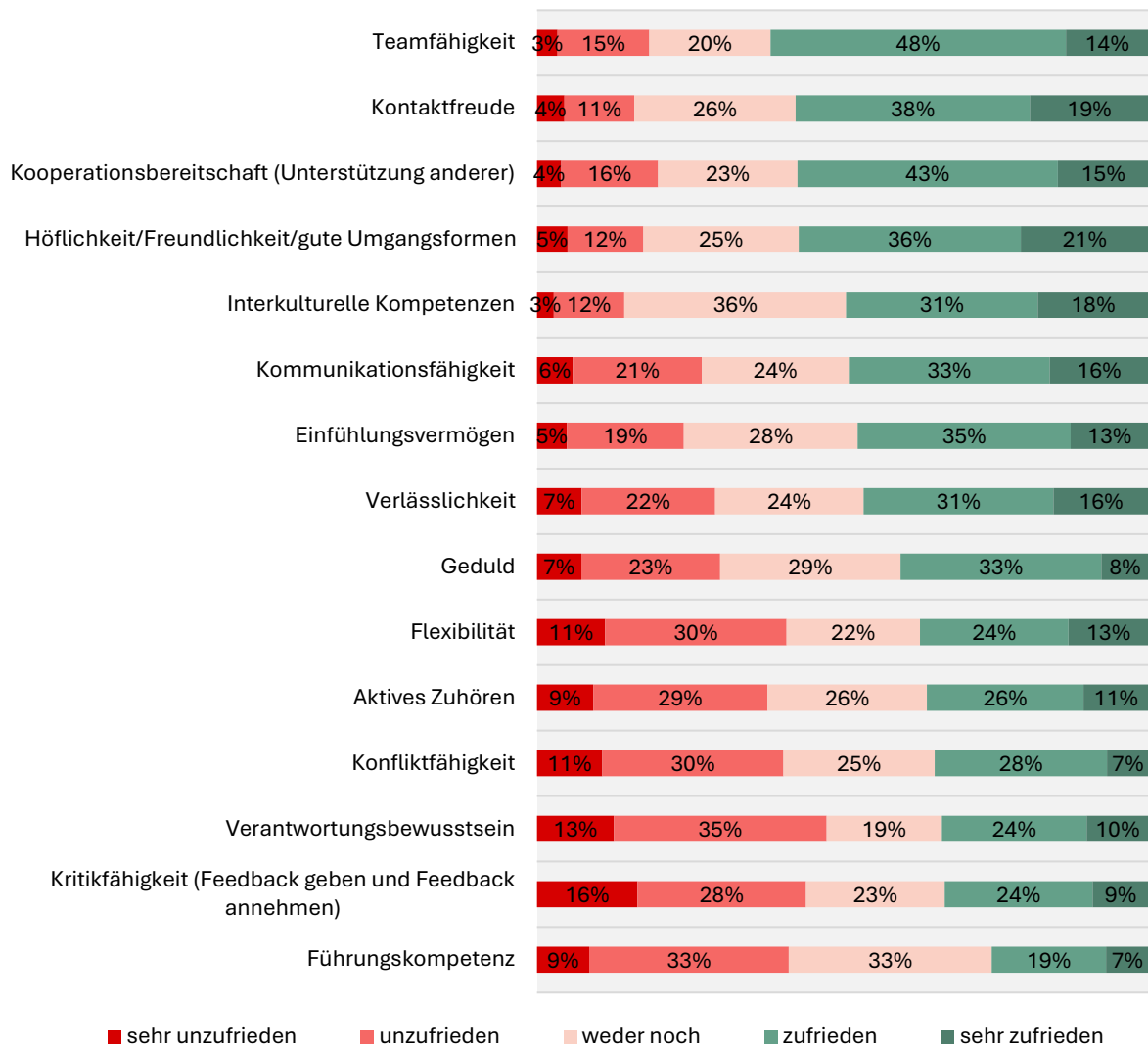
und Kenntnissen auf einer 5-Punkte-Skala zu bewerten, die von "sehr unzufrieden" bis "sehr zufrieden" reicht. Im Folgenden werden die einzelnen Fähigkeiten und Kenntnisse getrennt dargestellt.

Bewertung der sozialen Kompetenzen von Berufseinsteigern. Die Ergebnisse für die Bewertung der Zufriedenheit mit den sozialen Kompetenzen der Berufseinsteiger sind in Abbildung 75 dargestellt.

Am zufriedensten waren die Unternehmen mit der Teamfähigkeit der jungen Fachkräfte. Insgesamt 62 % der Befragten waren mit dieser Fähigkeit (sehr) zufrieden. Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen war auch mit der Kontaktfreudigkeit (57 %), der Kooperationsbereitschaft (58 %) und den Umgangsformen (57 %) der jungen Fachkräfte (sehr) zufrieden. Relativ hoch ist auch die Zufriedenheit mit der interkulturellen Kompetenz (49%), der Kommunikationsfähigkeit (49%), dem Einfühlungsvermögen (48%), der Zuverlässigkeit (47%) und der Geduld (41%) der Berufseinsteiger. Bei Flexibilität, aktivem Zuhören, Konfliktfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Kritikfähigkeit überwiegt dagegen der Anteil der unzufriedenen Unternehmen gegenüber dem Anteil der zufriedenen Unternehmen. Am wenigsten zufrieden waren die befragten Unternehmen mit den Führungsqualitäten der jungen Fachkräfte. Diese Fähigkeit wurde von 42 % der befragten Unternehmen als (sehr) unbefriedigend eingestuft, während nur 26 % (sehr) zufrieden waren.

Abbildung 75

Bewertung der sozialen Kompetenzen junger Berufstätiger

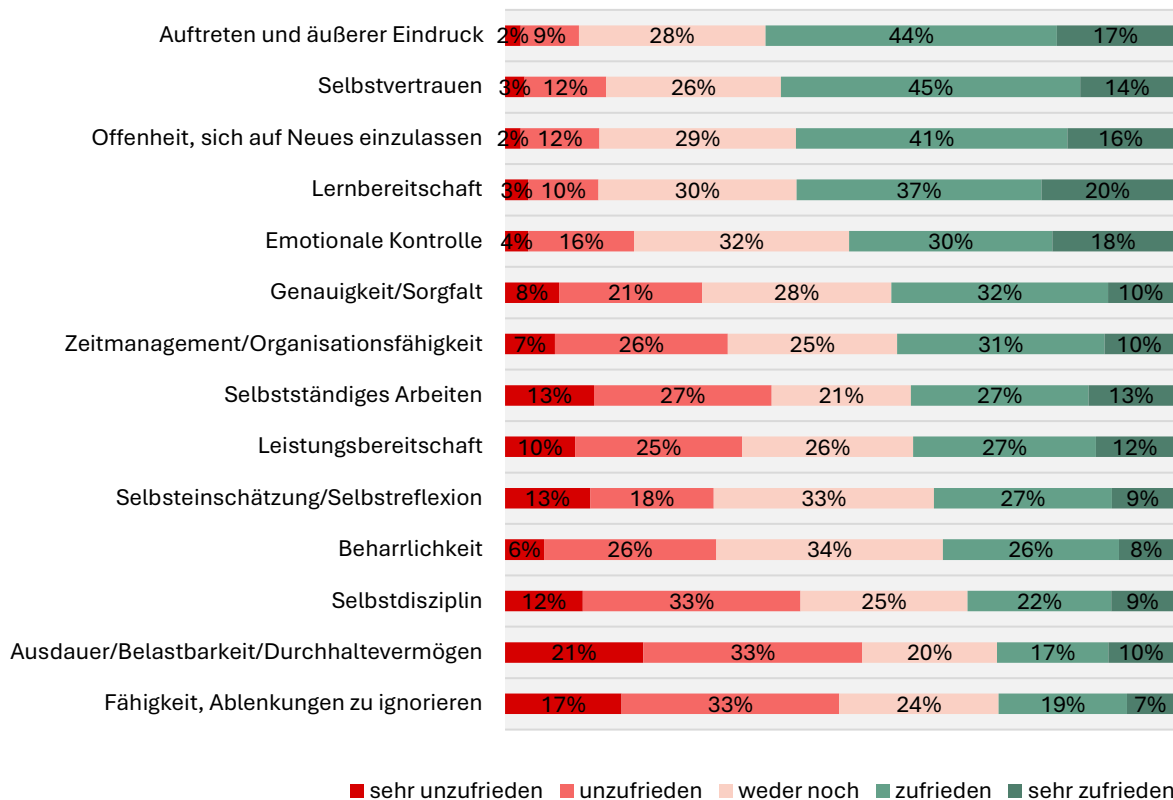


Bewertung der persönlichen Fähigkeiten von Berufseinsteigern. Die Ergebnisse für die Bewertung der Zufriedenheit mit den persönlichen Fähigkeiten der Berufseinsteiger sind in Abbildung 76 dargestellt.

Am zufriedensten sind die Unternehmen mit dem Erscheinungsbild und dem äußeren Eindruck der Berufseinsteiger: 44 % sind zufrieden und 17 % sehr zufrieden. Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen bewertete auch das Selbstvertrauen (59 %), die Offenheit für Neues (57 %) und die Lernbereitschaft (56 %) der Berufseinsteiger als (sehr) zufriedenstellend. Relativ hohe Zufriedenheitswerte wurden auch für emotionale Kontrolle (49 %), Genauigkeit/Fleiß (42 %), Zeitmanagement/Organisationsfähigkeit (41 %), Leistungsbereitschaft (39 %), Selbsteinschätzung/Selbstreflexion (36 %) und Ausdauer (36 %) angegeben. In den Bereichen selbständiges Arbeiten, Selbstdisziplin und die Fähigkeit, Ablenkungen zu ignorieren, überwiegt jedoch der Anteil der unzufriedenen Unternehmen gegenüber dem Anteil der zufriedenen Unternehmen. Am wenigsten zufrieden waren die Unternehmen mit der Belastbarkeit der jungen Fachkräfte. Diese Fähigkeit wurde von 54 % der befragten Unternehmen als (sehr) unbefriedigend eingestuft, während nur 26 % (sehr) zufrieden waren.

Abbildung 76

Bewertung der persönlichen Fähigkeiten junger Fachkräfte



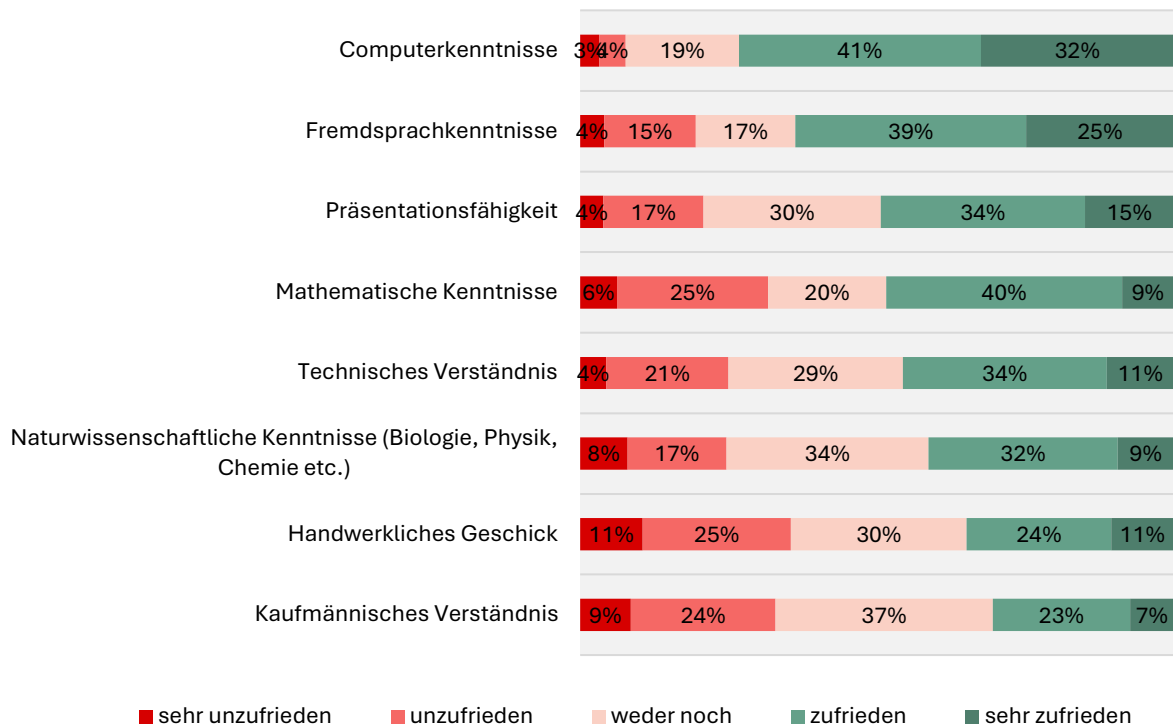
112

Bewertung der beruflichen Fähigkeiten von Berufsanfängern. Die Ergebnisse für die Bewertung der Zufriedenheit mit den beruflichen Fähigkeiten von Berufseinsteigern sind in Abbildung 77 dargestellt.

Am zufriedensten waren die Unternehmen mit den Computerkenntnissen der Berufsanfänger: 41 % waren zufrieden und 32 % sehr zufrieden. Auch die Fremdsprachenkenntnisse der Berufseinsteiger (64 %) wurden von mehr als der Hälfte der befragten Unternehmen als (sehr) zufriedenstellend bewertet. Relativ hoch ist auch die Zufriedenheit mit den Präsentationsfähigkeiten (49 %), den mathematischen Fähigkeiten (48 %), den technischen Fähigkeiten (46 %) und den wissenschaftlichen Kenntnissen (41 %) der Berufseinsteiger. Hingegen überwiegt bei der manuellen Geschicklichkeit und den kaufmännischen Fähigkeiten der Anteil der unzufriedenen Unternehmen gegenüber dem Anteil der zufriedenen Unternehmen. Am wenigsten zufrieden waren die Unternehmen mit der manuellen Geschicklichkeit der jungen Fachkräfte. Von den befragten Unternehmen waren 36 % mit dieser Fähigkeit (sehr) unzufrieden und nur 35 % waren (sehr) zufrieden.

Abbildung 77

Bewertung der beruflichen Fähigkeiten von jungen Fachkräften



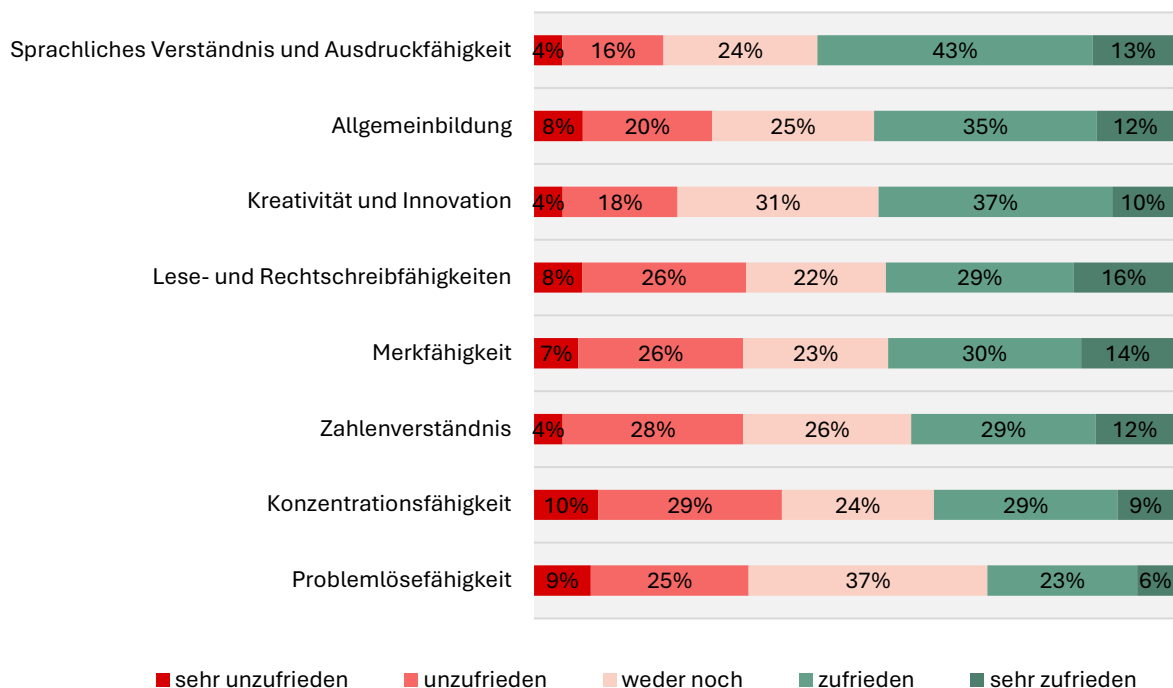
Bewertung der Grundkompetenzen von Berufseinsteigern. Die Ergebnisse für die Bewertung der Zufriedenheit mit den Grundkompetenzen der Berufseinsteiger sind in Abbildung 78 dargestellt.

113

Am zufriedensten waren die Unternehmen mit den Sprach- und Ausdrucksfähigkeiten der jungen Fachkräfte: 43 % waren zufrieden und 13 % sehr zufrieden. Auch mit dem Allgemeinwissen (47%), der Kreativität (46%), der Lese- und Rechtschreibfähigkeit (45%), dem Gedächtnis (45%) und dem Zahlenverständnis (41%) waren die jungen Fachkräfte relativ zufrieden. Dagegen überwiegt bei der Konzentrationsfähigkeit und der Problemlösungskompetenz der Anteil der unzufriedenen Unternehmen gegenüber dem Anteil der zufriedenen Unternehmen. Am wenigsten zufrieden waren die Unternehmen mit der Konzentrationsfähigkeit von Berufsanfängern. Von den befragten Unternehmen waren 39 % (sehr) unzufrieden und nur 38 % (sehr) zufrieden mit dieser Fähigkeit.

Abbildung 78

Bewertung der Grundkenntnisse junger Fachkräfte



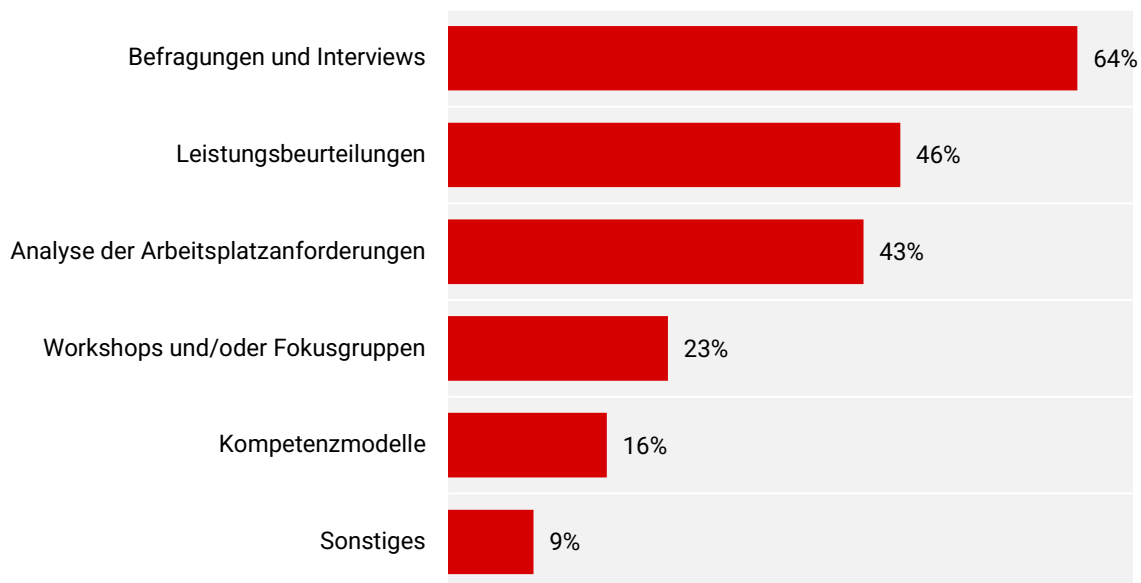
114

Rückmeldung über den Ausbildungsbedarf der vorhandenen MitarbeiterInnen. Im nächsten Teil der Umfrage wurden die Unternehmen nach dem Ausbildungsbedarf ihrer MitarbeiterInnen gefragt. Die Mehrheit der Befragten, 77 %, gab an, dass bei ihren MitarbeiterInnen ein Schulungsbedarf besteht, dass aber keine Schulungen verfügbar sind. Darüber hinaus hatten die Unternehmen die Möglichkeit, spezifische Informationen über ihren Schulungsbedarf zu geben. Die Analyse der Antworten ergab ein breites Spektrum an Ausbildungsbedarf, das von spezifischen Fähigkeiten (z. B. Teppichrestauration, landwirtschaftliche Ausbildung usw.) über persönliche und soziale Fähigkeiten (z. B. Flexibilität, Disziplin usw.) bis hin zu Management- und Führungsfähigkeiten reicht. Die Ergebnisse zeigen, dass die Unternehmen ihre MitarbeiterInnen ganzheitlich fördern wollen, d. h. sowohl mit berufsbezogenen als auch mit sozialen und organisatorischen Kompetenzen.

In einer weiteren Frage wurden die Unternehmen gebeten, Angaben zu den Methoden zu machen, die sie zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs ihrer MitarbeiterInnen einsetzen. Die befragten Unternehmen nutzen eine Vielzahl von Methoden, um den Weiterbildungsbedarf ihrer MitarbeiterInnen zu ermitteln (siehe Abbildung 79). Am häufigsten werden Umfragen und Gespräche eingesetzt, die von 64 % der Unternehmen angegeben wurden. Leistungsbeurteilungen werden von 46 % der Unternehmen zur Ermittlung des Schulungsbedarfs verwendet. Arbeitsplatzanalysen werden von 43 % der Befragten verwendet. Workshops und/oder Fokusgruppen werden von 23 % der Befragten eingesetzt. Kompetenzmodelle werden von 16 % der Befragten verwendet. Andere Methoden (z. B. persönliche Gespräche, Befragung von Kollegen, Beobachtung usw.), die unter die Kategorie "Sonstiges" fallen, werden von 9 % der Unternehmen angegeben. *Diese Ergebnisse zeigen, dass eine Vielzahl von Ansätzen zur Ermittlung des Ausbildungsbedarfs verwendet wird, wobei der Schwerpunkt auf direkten und interaktiven Methoden wie Umfragen und Interviews liegt.*

Abbildung 79

Organisatorische Methoden zur Bewertung des Schulungsbedarfs der MitarbeiterInnen



Einschätzung des zukünftigen Arbeitsmarktes. Wie die ExpertInnen und die älteren SchülerInnen wurden auch die Unternehmen gebeten, Einschätzungen zum zukünftigen Arbeits- und Wirtschaftsmarkt abzugeben. Die gestellten Fragen bezogen sich sowohl auf den technologischen als auch auf den ökologischen Wandel.

115

Auf die Frage, ob sie beabsichtigen, ihre Arbeitsprozesse in den nächsten 5 bis 10 Jahren aufgrund der Digitalisierung zu reorganisieren (d.h. digitale Technologien in den Arbeitsprozess einzuführen), antworteten 36% mit ja. Die Mehrheit der befragten Unternehmen, nämlich 40 %, gab jedoch an, dass sie ihre Arbeitsprozesse teilweise umgestalten wollen. Darüber hinaus wurden die befragten Unternehmen gebeten, Angaben zu den Fähigkeiten/Kenntnissen zu machen, die ihre MitarbeiterInnen ihrer Meinung nach benötigen, um die Pläne ihres Unternehmens im Zusammenhang mit dem technologischen Wandel umzusetzen. Das Ergebnis ist in Abbildung 80 dargestellt.

Kritisches Denken und Problemlösungskompetenz stehen mit 74 % an erster Stelle, was die Bedeutung dieser Fähigkeiten für die digitale Transformation unterstreicht. Die effektive Nutzung digitaler Kommunikationsmittel wird von 53 % der Unternehmen als notwendig erachtet, gefolgt von einem Verständnis für digitale Medien, das von 45 % der Befragten hervorgehoben wird. Cybersicherheit ist für 40 % der Unternehmen wichtig, während Datenanalyse und -management sowie Datenvisualisierung von 34 % der Unternehmen als notwendig erachtet werden. Programmierung und Softwareentwicklung werden von 17 % der Unternehmen als wesentliche Fähigkeiten angesehen. Andere Fähigkeiten (z. B. das Verstehen von Prozessen, der Umgang mit neuer Hardware), die unter "Sonstiges" zusammengefasst werden, werden von 9 % der Unternehmen angeführt. *Diese Ergebnisse verdeutlichen die vielfältigen Anforderungen, die die Unternehmen im Rahmen des technologischen Wandels an ihre MitarbeiterInnen stellen, wobei der Schwerpunkt auf Problemlösungs- und digitalen Kompetenzen liegt.*

Abbildung 80

Erforderliche Kompetenzen zur Erreichung der technischen Unternehmensziele



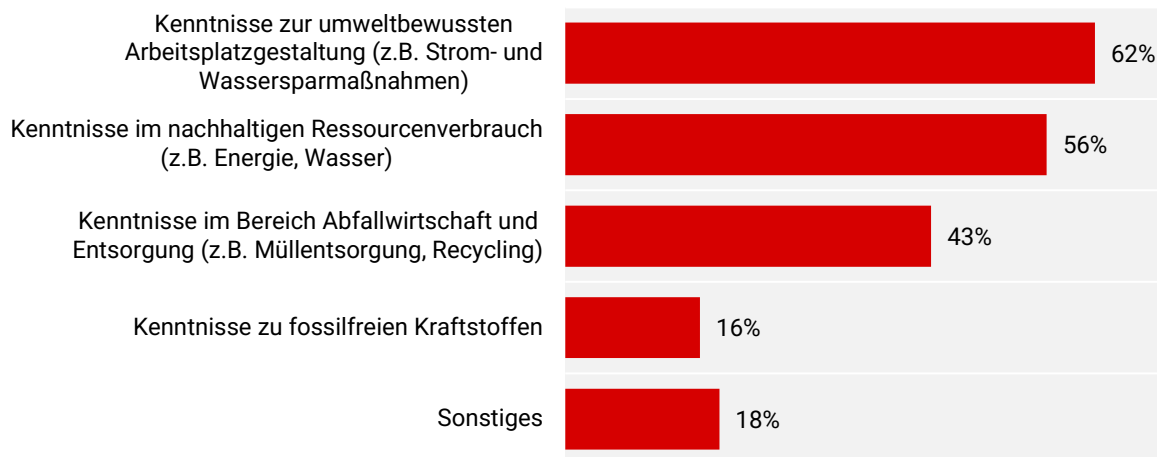
Auf die Frage, ob sie beabsichtigen, ihre Arbeitsprozesse in den nächsten 5 bis 10 Jahren als Folge des grünen Wandels umzustrukturieren, antworteten 30 % mit Ja. Die Mehrheit der befragten Unternehmen, 43 %, gab jedoch an, dass sie beabsichtigen, ihre Arbeitsabläufe in gewissem Maße umzugestalten. Darüber hinaus wurden die Befragten gebeten, Angaben zu den Fähigkeiten/Kenntnissen zu machen, die ihre MitarbeiterInnen ihrer Meinung nach benötigen werden, um die Pläne ihres Unternehmens für eine grüne Umstellung umzusetzen. Die Ergebnisse sind in Abbildung 81 dargestellt.

116

Das Wissen über umweltfreundliche Arbeitsplatzgestaltung, wie z. B. Strom- und Wassersparmaßnahmen, steht an erster Stelle und wird von 62 % der Unternehmen genannt. Es folgt das Wissen über nachhaltigen Ressourcenverbrauch, wie Energie- und Wassernutzung, das von 56 % der Unternehmen als notwendig erachtet wird. Darüber hinaus gaben 43 % der Unternehmen an, dass Kenntnisse über Abfallmanagement und -entsorgung, wie z. B. Abfallentsorgung und Recycling, wichtig seien. Wissen über nicht-fossile Brennstoffe wurde von 16 % der Unternehmen als relevant genannt, und 18 % der Unternehmen nannten andere Themen (z. B. alternative Energieversorgung, Abfalltrennung usw.), die für den grünen Übergang wichtig sind. Die Ergebnisse zeigen, dass die Unternehmen dem Umweltbewusstsein und der Nachhaltigkeit einen hohen Stellenwert einräumen, wobei die meisten Unternehmen Kenntnisse über die umweltgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen und die nachhaltige Ressourcennutzung als besonders wichtig erachten. Gleichzeitig gibt es in bestimmten Bereichen wie der Abfallbewirtschaftung und den nicht-fossilen Brennstoffen noch Raum für Verbesserungen, um den ökologischen Übergang vollständig zu unterstützen.

Abbildung 81

Erforderliche Kompetenzen zur Erreichung ökologischer und nachhaltiger Unternehmensziele



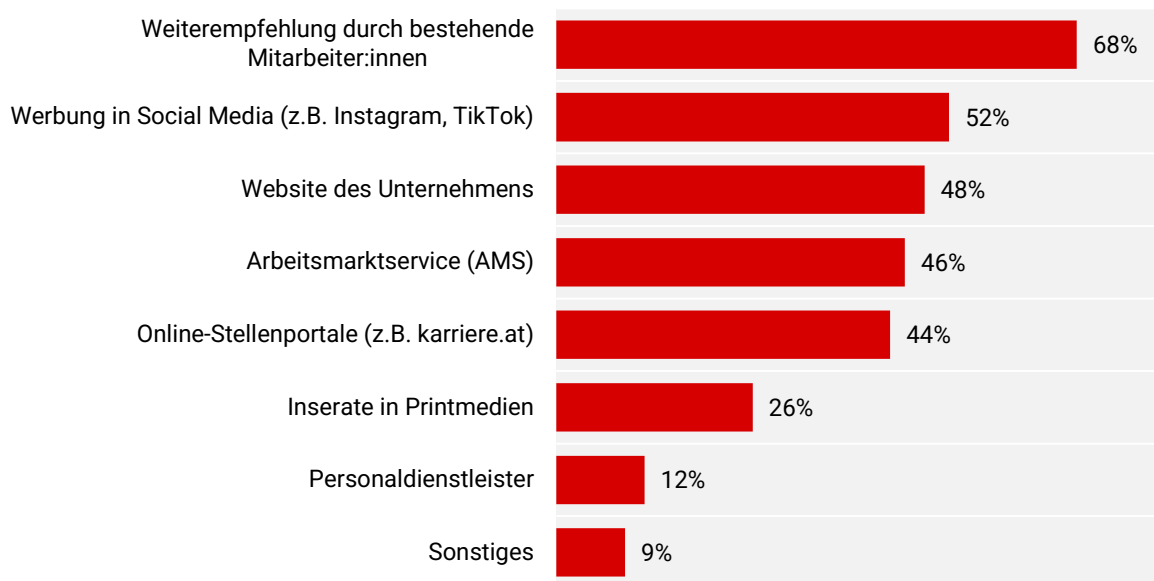
Feedback zu Rekrutierungsmaßnahmen und Bindungsmanagement. In der Studie wurde untersucht, über welche Kanäle Unternehmen neue MitarbeiterInnen anwerben und welche Maßnahmen sie ergreifen, um das Unternehmen für aktuelle und künftige MitarbeiterInnen attraktiver zu machen.

Die Auswertung ergab, dass verschiedene Kanäle genutzt werden, um neue MitarbeiterInnen zu rekrutieren (siehe Abbildung 82). Mit 68 % ist die Empfehlung durch bestehende MitarbeiterInnen der am häufigsten genutzte Kommunikationskanal, gefolgt von Werbung in sozialen Medien (z. B. Instagram, TikTok) mit 52 %. Die Unternehmenswebsite wird von 48 % der Unternehmen genutzt, während 46 % das Arbeitsmarktservice (AMS) nutzen. Online-Jobportale (z.B. karriere.at) werden von 44% der befragten Unternehmen genutzt. Inserate in Printmedien spielen mit 26% eine untergeordnete Rolle und nur 12% der Unternehmen nutzen Personalvermittlungsagenturen. Andere Kanäle, wie Schwarze Bretter oder persönliche Kontakte, werden nur von 9% der Befragten genutzt. *Diese Ergebnisse verdeutlichen die Vielfalt der Einstellungsstrategien und die Bedeutung von persönlichen Empfehlungen und modernen digitalen Plattformen in diesem Prozess.*

117

Abbildung 82

Kanäle zur Anwerbung von MitarbeiterInnen



Die Ergebnisse zeigen auch, dass die Unternehmen eine Reihe von Maßnahmen ergreifen, um ihre Attraktivität für aktuelle und künftige MitarbeiterInnen zu erhöhen (siehe Abbildung 83).

Die häufigste Maßnahme ist die Bereitstellung von Praktika, die von 57 % der Unternehmen angeboten wird. Auch die Förderung der Aus- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen ist weit verbreitet (52 %). Die Zusammenarbeit mit Schulen, z. B. durch das Verfassen von wissenschaftlichen Arbeiten, wird von 25 % der Unternehmen genutzt. Employer Branding, bei dem die Erfolge und Leistungen des Unternehmens in der Öffentlichkeit präsentiert werden, und individuelle Karriereplanung werden jeweils von 23 % der Unternehmen genutzt. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben werden von 21 % der Unternehmen eingesetzt, während die Zusammenarbeit mit Hochschulen bei 20 % der Unternehmen üblich ist. Gesellschaftliches Engagement und die Beteiligung an karitativen Projekten spielen in 18 % der Unternehmen eine Rolle. Mentoring- und Buddy-Programme als Teil des Onboarding werden von 15 % der Unternehmen angeboten. 14 % der Unternehmen veranstalten Tage der offenen Tür oder führen keine der genannten Maßnahmen durch. Spezielle Ausbildungsprogramme für Lehrlinge finden sich in 12 % der Unternehmen und die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen in 6 % der Unternehmen. Andere Maßnahmen (z.B. gutes Betriebsklima, Schnupperlehren) werden nur von 3% der Unternehmen genannt. *Diese Vielfalt an Strategien verdeutlicht das Engagement der Unternehmen, ein attraktives und förderliches Arbeitsumfeld zu schaffen.*

Abbildung 83

Managementmaßnahmen zur MitarbeiterInnenbindung



119

Schließlich fragten wir, ob die Unternehmen im Rahmen der Personalentwicklung mit Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen zusammenarbeiten. Diese Frage wurde von 47 % der befragten Unternehmen verneint, während 23 % der befragten Unternehmen bestätigten, dass sie kooperieren. 30 % der befragten Unternehmen gaben an, dass sie im Rahmen der Personalentwicklung manchmal mit Aus- und Weiterbildungseinrichtungen zusammenarbeiten.

Bewertung der Berufsorientierung in der Steiermark. Im letzten Teil der Befragung ging es um die Einschätzung der Berufsorientierung durch die Unternehmen. In der ersten Frage wurden die Unternehmen gefragt, wie zufrieden sie mit der Arbeitsmarktorientierung der Berufsorientierung in den Schulen sind. Die befragten Unternehmen konnten einen Schieberegler mit zwei gegensätzlichen Polen (links "überhaupt nicht zufrieden" und rechts "sehr zufrieden") und einem Wertebereich von 1 bis 5 verwenden. Der Durchschnittswert für diese Frage lag bei 2,56, was *auf eine geringe Zufriedenheit der Unternehmen mit der Berufsorientierung in der Schule hinweist.*

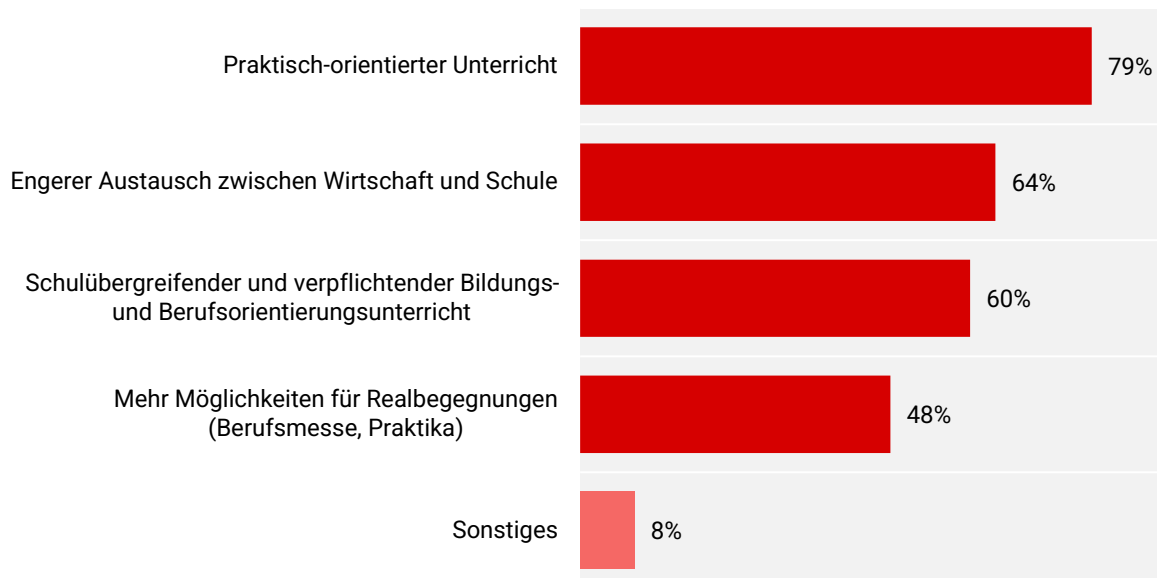
In einer weiteren Frage wurden die Unternehmen nach Verbesserungsmöglichkeiten bei der Berufsorientierung gefragt. Es wurden verschiedene Maßnahmen genannt (siehe Abbildung 44). Der am häufigsten genannte Vorschlag ist der praxisorientierte Unterricht, der von 79 % der Befragten unterstützt wird. Ein engerer Austausch zwischen Unternehmen und Schulen wird von 64 % der Unternehmen als vorteilhaft angesehen. 60 % der Befragten sprechen sich dafür aus, die

Berufsorientierung in allen Schulen verpflichtend einzuführen. Mehr Möglichkeiten für Begegnungen mit der Praxis, wie z. B. Berufsmessen und Praktika, werden von 48 % der Unternehmen als notwendig erachtet. Weitere 8 % der befragten Unternehmen nannten andere Verbesserungsmöglichkeiten (z. B. Lehrplanreform, Förderung der individuellen und sozialen Kompetenzen, Attraktivitätssteigerung der Lehrlingsausbildung usw.). *Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass eine engere Verzahnung von theoretischer Ausbildung und praktischer Erfahrung sowie eine stärkere Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen als wichtige Verbesserungsbereiche angesehen werden.*

Auf die Frage, ob sie sich an der Entwicklung eines neuen Berufsorientierungsprogramms beteiligen möchten, antworteten 25 % der befragten Unternehmen mit Ja. Weitere 9 % gaben an, dass sie bereits an einem Berufsorientierungsprogramm beteiligt sind.

Abbildung 84

Verbesserungspotenziale im Bereich der Berufsorientierung in der Steiermark



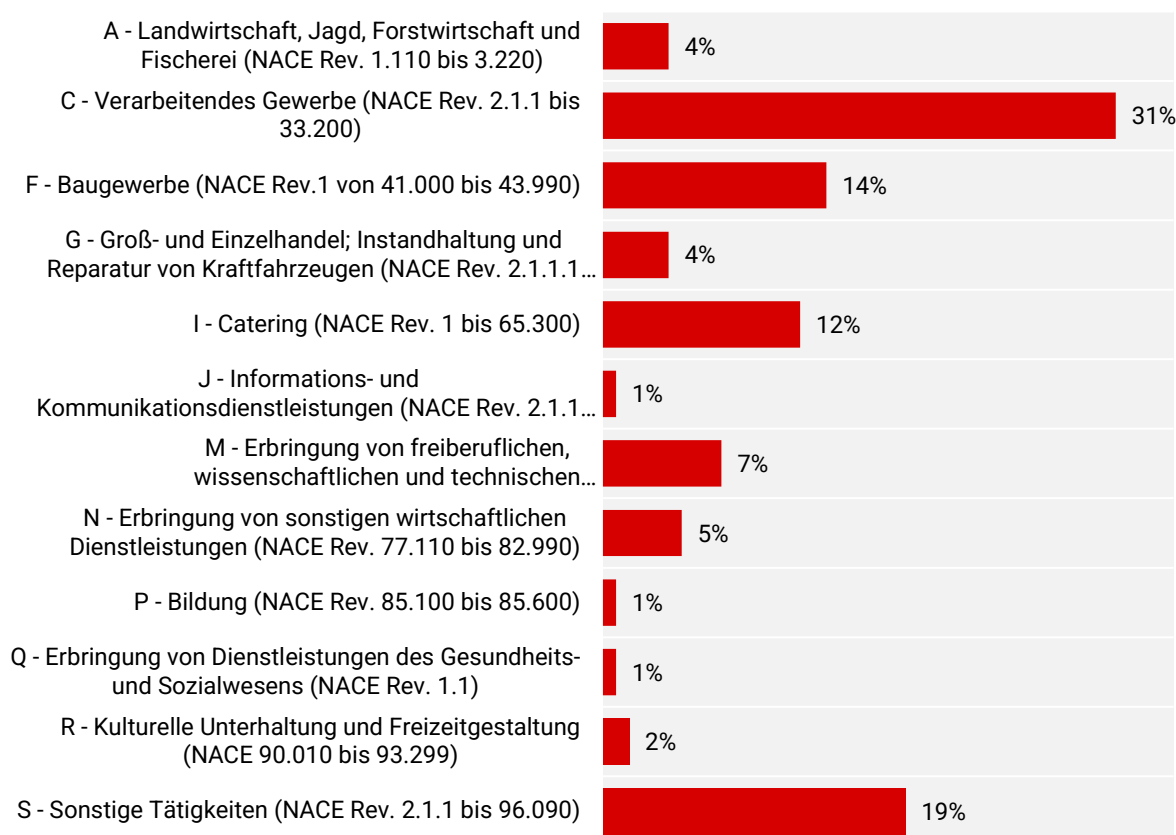
Situation in Slowenien

Die Umfrage wurde am 27.03.2024 an die Unternehmen verschickt und war bis zum 10.05.2024 verfügbar. 526 TeilnehmerInnen klickten auf die Adresse in der Umfrage. Nach der Überprüfung der Ergebnisse haben wir TeilnehmerInnen, die nicht einmal 50 % der Umfrage ausgefüllt haben, entfernt. Von den übrigen TeilnehmerInnen beantworteten 124 die meisten Fragen und 120 alle Fragen.

Demografische Daten

Abbildung 85

Haupttätigkeit des Unternehmens nach der Standardklassifikation der Tätigkeiten



121

Wir interessierten uns für die Haupttätigkeit der Unternehmen (Abbildung 85), wobei die meisten Unternehmen, die an der Umfrage teilnahmen, im Bereich des verarbeitenden Gewerbes tätig waren (31,5 %), gefolgt von anderen Tätigkeiten (18,5 %), dem Baugewerbe (13,7 %) und dem Gastgewerbe (12,1 %).

Abbildung 86

Größe des Unternehmens

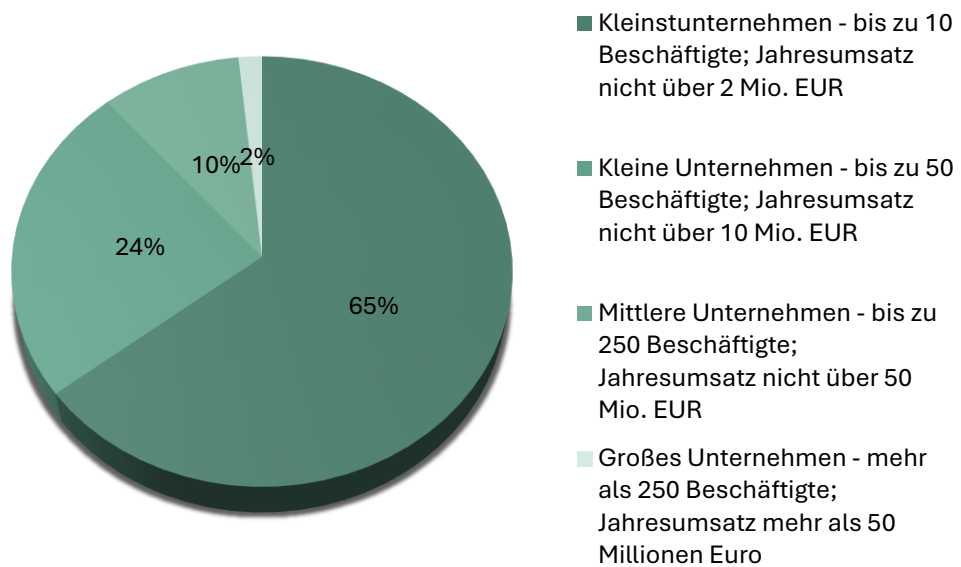


Abbildung 86 zeigt, dass die meisten Befragten aus Kleinstunternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten (64 %) kamen, gefolgt von kleinen Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten (24 %). Die wenigsten Unternehmen, die sich an der Analyse beteiligten, waren Großunternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten (2 %).

Bewertung der erforderlichen Qualifikationen und Fähigkeiten von Berufsanfängern

122

Im Folgenden interessierte uns, wie zufrieden die Unternehmen mit den (sozialen, persönlichen, fachlichen und grundlegenden) Kompetenzen neuer MitarbeiterInnen (junger Menschen) sind, die eine formale Ausbildung absolviert haben und deren Arbeit im Unternehmen ihren ersten Arbeitsplatz darstellt. Zunächst werden die **sozialen Kompetenzen** (zwischenmenschliche Fähigkeiten) dargestellt.

Abbildung 87

Wie zufrieden sind die Unternehmen mit den sozialen Kompetenzen der neu eingestellten ArbeitnehmerInnen?

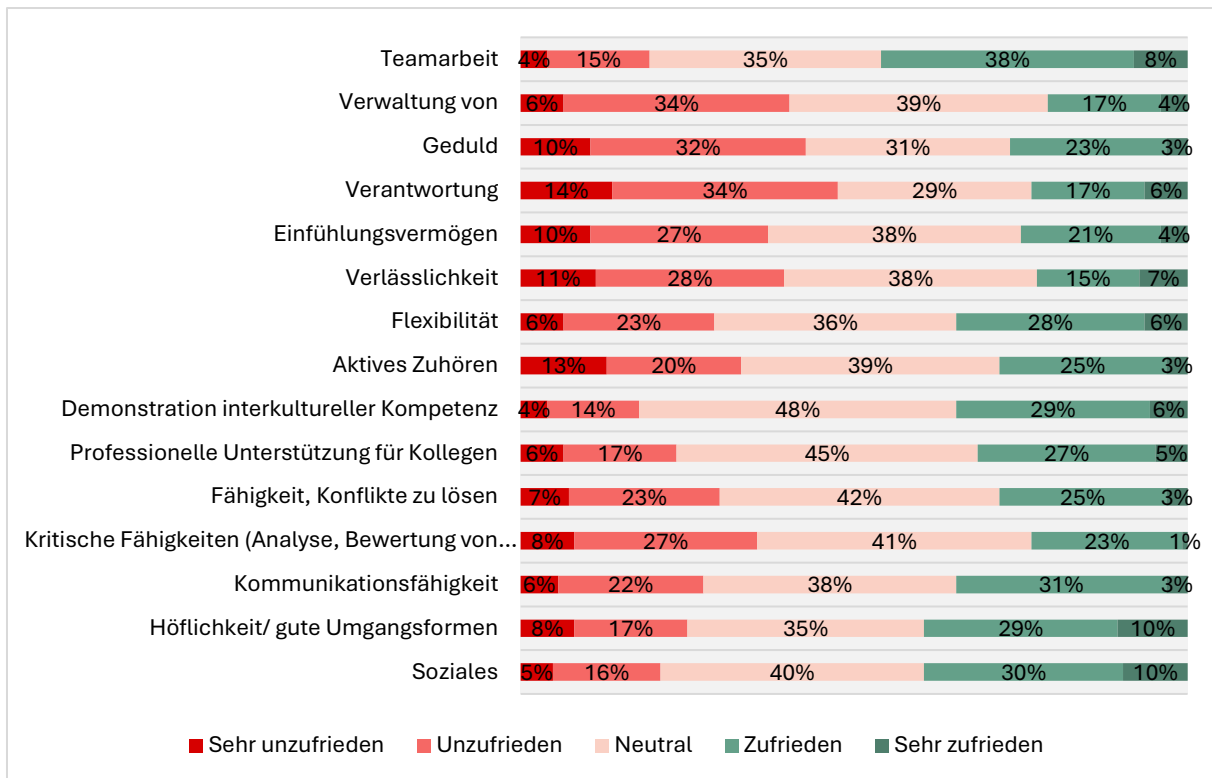


Abbildung 87 zeigt, dass 46 % der Unternehmen mit der Teamarbeit sehr zufrieden oder zufrieden waren, 40 % waren mit der Kontaktfreudigkeit zufrieden oder sehr zufrieden, und 39 % waren mit der Höflichkeit/den guten Umgangsformen sehr zufrieden. 35% der Unternehmen waren sehr zufrieden oder zufrieden mit der Demonstration interkultureller Kompetenzen, 34% der Unternehmen mit der Kommunikationsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit und 32% mit der professionellen Unterstützung von MitarbeiterInnen. 47 % der Unternehmen waren mit ihrer Haftung unzufrieden oder sehr unzufrieden. 42 % der Unternehmen waren mit der Geduld und 40 % mit dem Management unzufrieden oder sehr unzufrieden. Dagegen waren 39 % der Unternehmen sehr unzufrieden oder unzufrieden mit der Zuverlässigkeit, 37 % der Unternehmen mit dem Einfühlungsvermögen, 35 % der Unternehmen mit den kritischen Fähigkeiten wie der Analyse und Bewertung von Informationen und 33 % der Unternehmen mit dem aktiven Zuhören.

123

Persönlichkeitskompetenzen (**intrapersonelle Fähigkeiten**) werden im Folgenden vorgestellt.

Abbildung 88

Wie zufrieden sind die Unternehmen mit den persönlichen Kompetenzen der neu eingestellten ArbeitnehmerInnen?

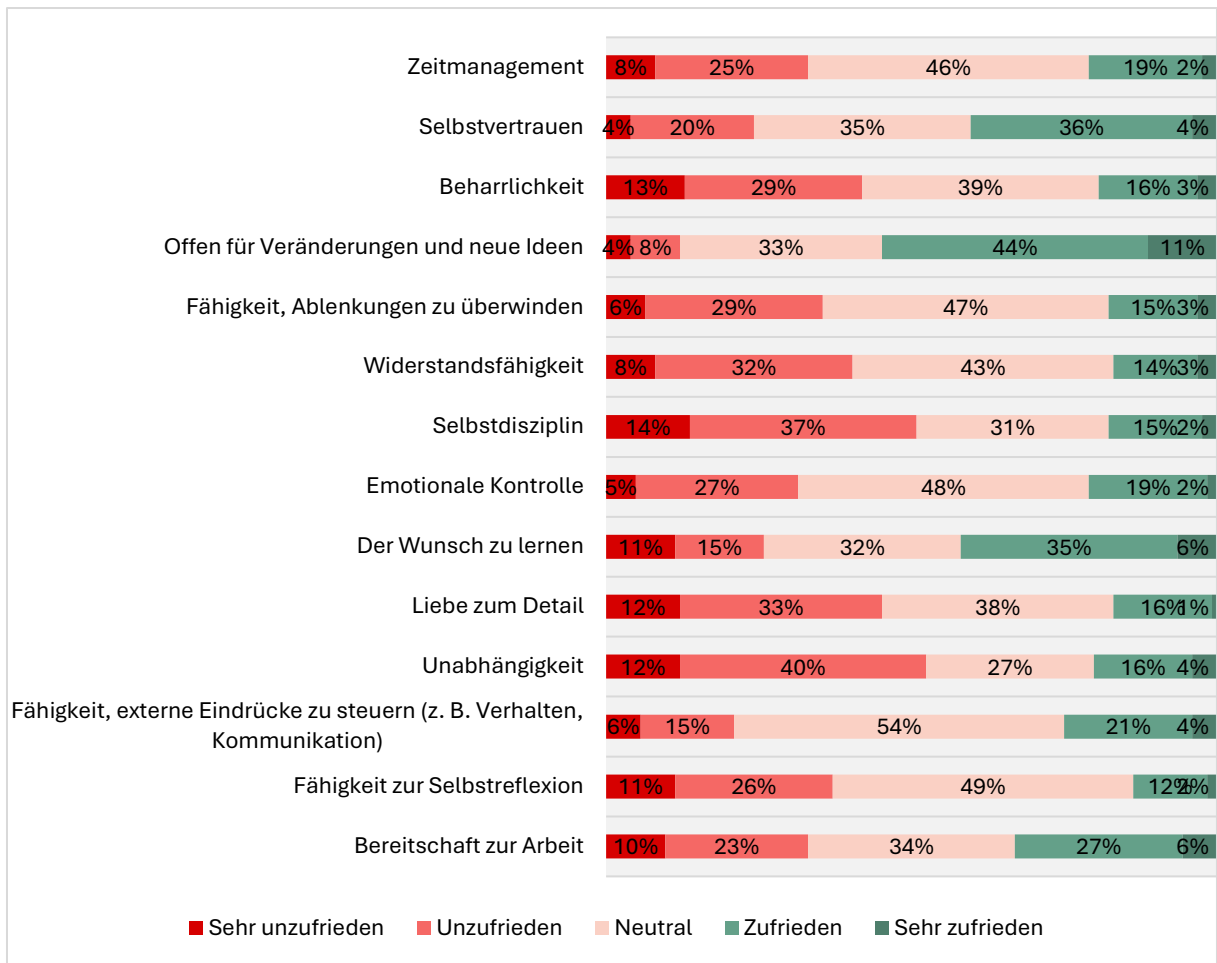


Abbildung 88 zeigt, dass 55 % der Unternehmen mit ihrer Offenheit für Veränderungen und neue Ideen zufrieden oder sehr zufrieden waren. 41 % waren zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrer Lernbereitschaft und 40 % mit ihrem Selbstvertrauen. Dagegen waren 52 % der Unternehmen mit der Unabhängigkeit, 51 % mit der Selbstdisziplin, 42 % mit der Ausdauer, 40 % mit der Belastbarkeit, 37 % der Unternehmen mit der Selbstreflexion, 35 % der Unternehmen mit der Fähigkeit, Ablenkungen zu überwinden, 33 % der Unternehmen mit dem Zeitmanagement und 32 % der Unternehmen mit der emotionalen Kontrolle sehr unzufrieden oder unzufrieden.

Die beruflichen Kompetenzen (**Kenntnisse**) werden im Folgenden dargestellt.

Abbildung 89

Wie zufrieden sind die Unternehmen mit den beruflichen Kompetenzen der neu eingestellten ArbeitnehmerInnen?

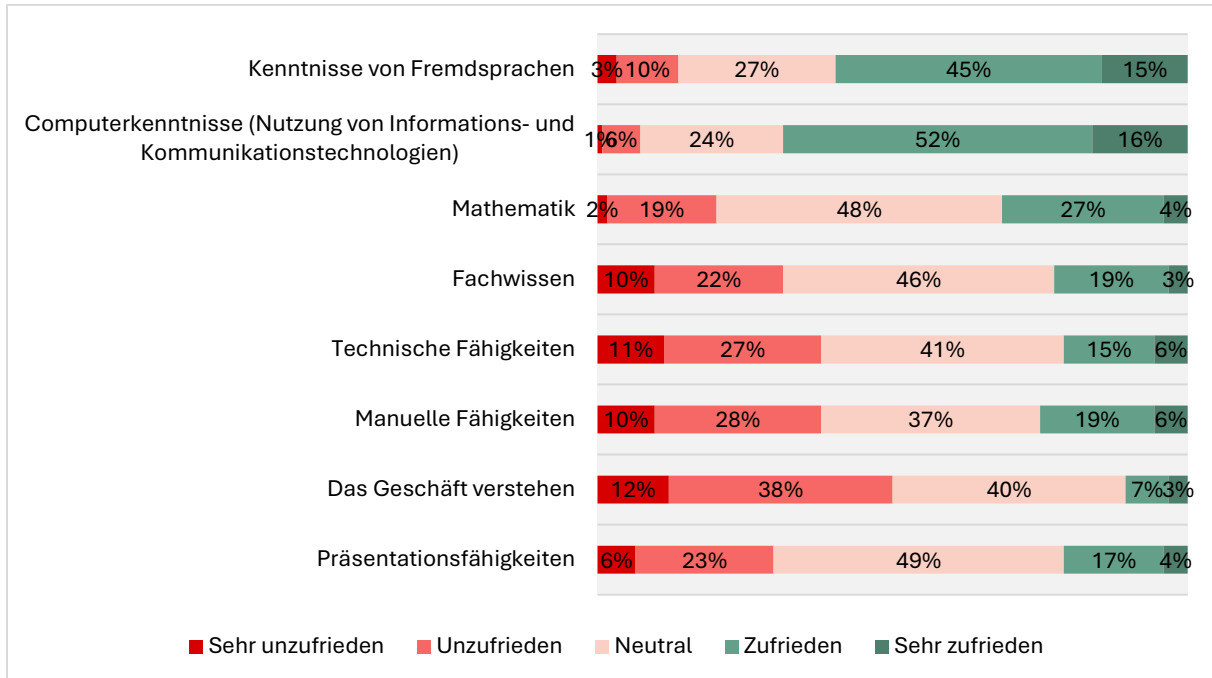


Abbildung 89 zeigt, dass 68 % der Unternehmen mit ihren Computerkenntnissen (Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologie) und 60 % mit ihren Fremdsprachenkenntnissen zufrieden oder sehr zufrieden waren. Dagegen waren 50 % der Unternehmen sehr unzufrieden oder unzufrieden mit dem Verständnis des Geschäfts, 38 % der Unternehmen mit den technischen und handwerklichen Fähigkeiten und 32 % der Unternehmen mit den Fachkenntnissen.

Die **Grundkompetenzen** werden im Folgenden vorgestellt.

Abbildung 90

Wie zufrieden sind die Unternehmen mit den Grundkompetenzen der neu eingestellten ArbeitnehmerInnen?

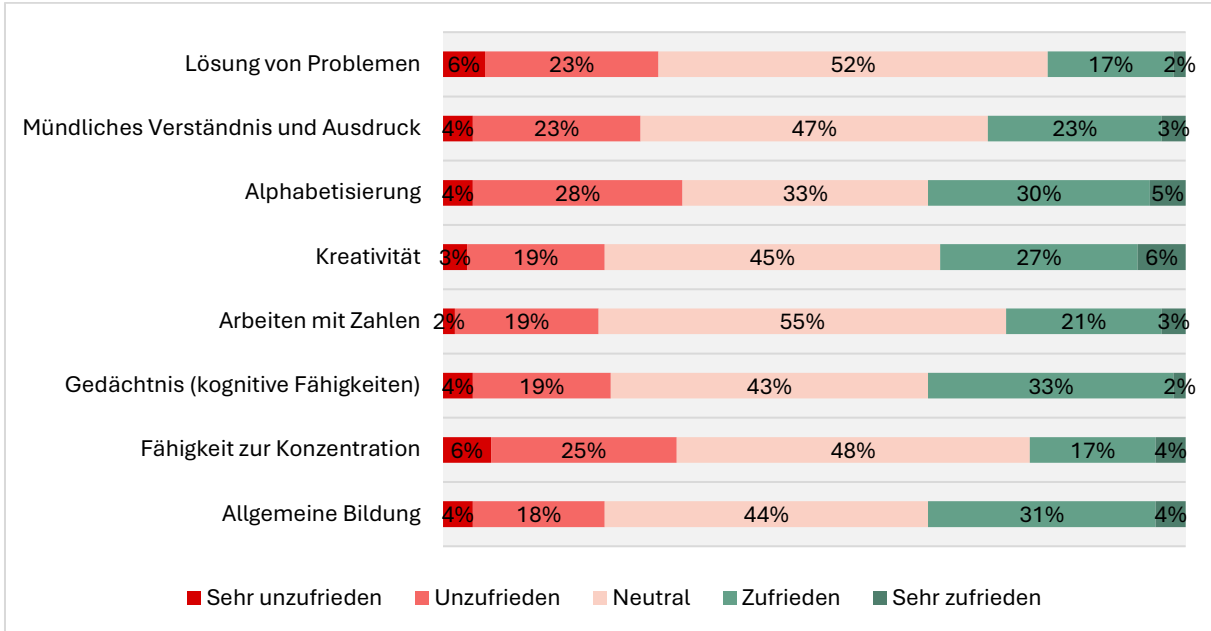
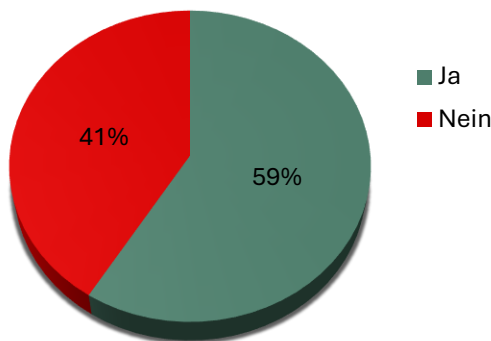


Abbildung 90 zeigt, dass 35 % der Unternehmen mit der Lese- und Schreibfähigkeit sowie der Allgemeinbildung und dem Gedächtnis (kognitive Fähigkeiten) zufrieden oder sehr zufrieden waren. Demgegenüber waren 32 % der Unternehmen mit der Lese- und Schreibfähigkeit und 31 % der Unternehmen mit der Konzentrationsfähigkeit sehr unzufrieden oder unzufrieden.

Abbildung 91

Identifizierung der Notwendigkeit, Kompetenzen zu entwickeln



Wir haben die Unternehmen gefragt, ob sie einen Bedarf an der Entwicklung von Kompetenzen sehen, es aber keinen Anbieter für diese Art von Ausbildung gibt (Abbildung 91), wobei 59 % der Unternehmen die Frage mit Ja beantwortet haben. In diesem Fall hatten die Unternehmen die Möglichkeit, aufzuschreiben, um welche Kompetenzen es sich dabei handelt, wobei sie am häufigsten die folgenden Kompetenzen angaben: Teamarbeit und Führung, die Fähigkeit, mit Menschen zu arbeiten, Verantwortung, Selbstorganisation, Umgang mit Emotionen, Lernbereitschaft, praktische und

handwerkliche Fähigkeiten, mathematische Fähigkeiten, digitale Fähigkeiten und Lese- und Schreibkenntnisse.

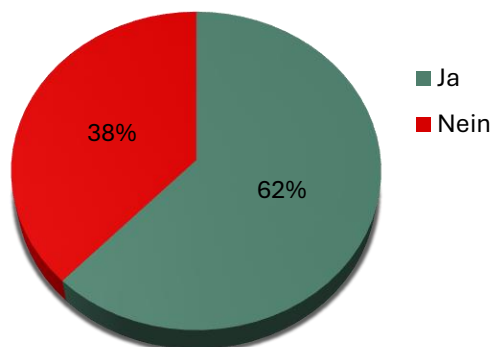
Wir waren daran interessiert, welche Instrumente, Methoden und Forschungstechniken die Unternehmen einsetzen, um den Kompetenzbedarf zu ermitteln. Die Unternehmen gaben an, dass sie Arbeitsanalysen, Beobachtungen, Fragebögen, Interviews, Jahresgespräche, Beobachtungen und die Beobachtung von Wettbewerb und Marktinnovationen einsetzen, und einige TeilnehmerInnen gaben an, dass sie keine spezifischen Methoden haben.

Bewertung des zukünftigen Arbeitsmarktes

Die Unternehmen hatten auch die Möglichkeit, aufzuschreiben, welche Kompetenzen ihrer Meinung nach in ihrem Unternehmen in Zukunft gefragt sein werden. Dabei wurden folgende Punkte genannt: Umgang mit Menschen, Einfühlungsvermögen, Kommunikationsfähigkeit, Hilfsbereitschaft gegenüber Kollegen, Einfallsreichtum, Anpassungsfähigkeit, Fähigkeit, Probleme schnell zu lösen, Genauigkeit, Ausdauer, Anpassungsfähigkeit an Veränderungen, Selbstdisziplin, Professionalität, Kenntnisse von Programmiersprachen, Fremdsprachenkenntnisse, technische und digitale Fähigkeiten, Lernbereitschaft, handwerkliche Fähigkeiten, Geschäftsverständnis und Verkaufskompetenz.

Abbildung 92

Absicht, Arbeitsabläufe aufgrund der Digitalisierung zu reorganisieren

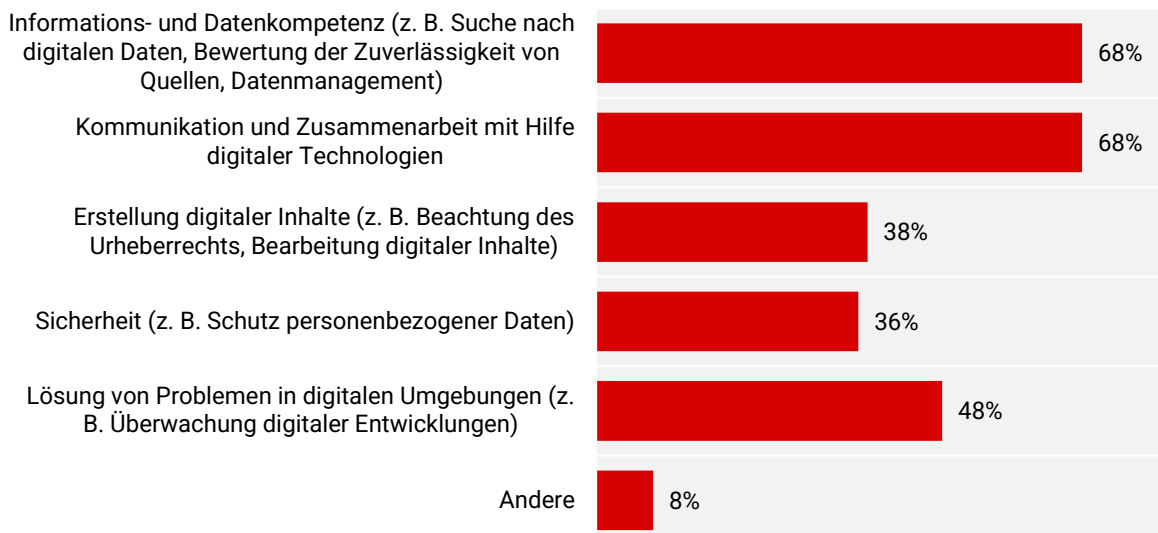


127

Uns interessierte, ob die Unternehmen beabsichtigen, ihre Arbeitsprozesse in den nächsten 5 bis 10 Jahren aufgrund der Digitalisierung umzugestalten (Abbildung 92). 62 % der Unternehmen beantworteten die Frage mit Ja. In diesem Fall hatten die Unternehmen die Möglichkeit anzugeben, welche Kompetenzen ihre bestehenden und neuen MitarbeiterInnen benötigen, um die Pläne des Unternehmens in Bezug auf die Digitalisierung in Zukunft zu verfolgen. Die Ergebnisse sind im Folgenden dargestellt.

Abbildung 93

Kompetenzen, die erforderlich sind, um die Ziele der Unternehmen in Bezug auf die Digitalisierung in der Zukunft zu erreichen

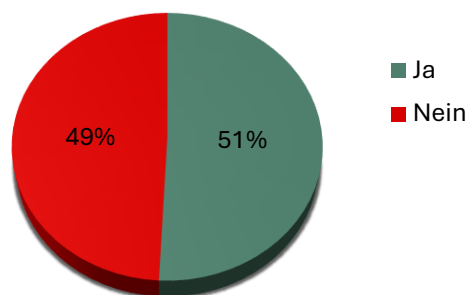


Aus Abbildung 93 geht hervor, dass 68 % der Unternehmen angaben, dass die Digitalisierung IT- und Datenkompetenzen für die MitarbeiterInnen erfordert, z. B. digitale Datenabfrage, Bewertung der Zuverlässigkeit von Quellen und Datenmanagement. Außerdem nannten 68 % der Unternehmen die Kommunikation und Zusammenarbeit mit digitalen Technologien und 48 % die Problemlösung in digitalen Umgebungen. 38 % der Unternehmen nannten die Erstellung digitaler Inhalte, während 36 % die Sicherheit nannten. Zweitens nannten die Unternehmen auch die Bedienung einer computergesteuerten Maschine, wobei sie ebenfalls angaben, dass die manuelle Arbeit weiterhin die Grundlage bilden wird.

128

Abbildung 94

Absicht, die Arbeitsabläufe aufgrund des grünen Wandels neu zu organisieren



Wir fragten, ob die Unternehmen beabsichtigen, ihre Arbeitsprozesse in den nächsten 5 bis 10 Jahren aufgrund des grünen Wandels neu zu organisieren (Abbildung 94). 51 % der Unternehmen beantworteten die Frage mit Ja. In diesem Fall hatten die Unternehmen die Möglichkeit anzugeben, welche Kompetenzen ihre bestehenden und neuen MitarbeiterInnen benötigen, um die Pläne des Unternehmens in Bezug auf den grünen Wandel in der Zukunft zu verfolgen. Die Ergebnisse sind im Folgenden dargestellt.

Abbildung 95

Kompetenzen, die erforderlich sind, um die Ziele der Unternehmen in Bezug auf den grünen Wandel in der Zukunft zu erreichen

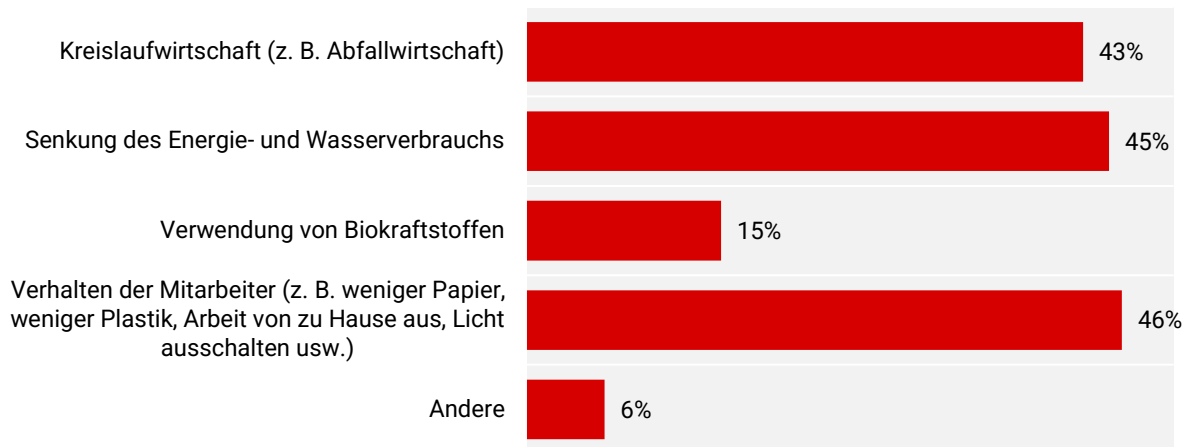


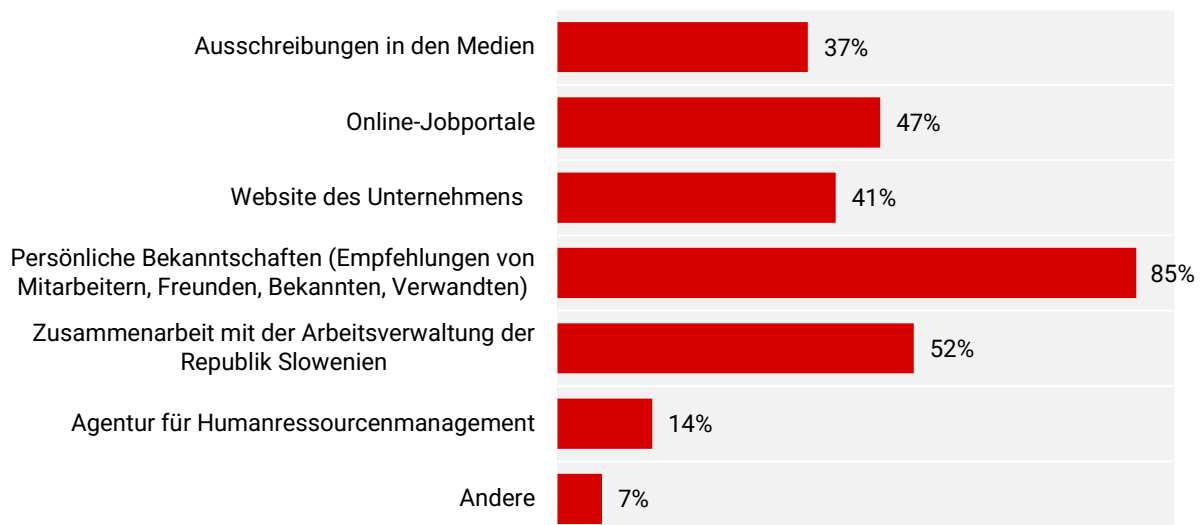
Abbildung 95 zeigt, dass 73 % der Unternehmen angaben, dass der grüne Wandel Verhaltenskompetenzen der MitarbeiterInnen erfordert, wie z. B. die Verringerung des Papier- und Plastikverbrauchs, das Arbeiten von zu Hause aus und das Ausschalten des Lichts. 71 % der Unternehmen wählten die Antwort, den Energie- und Wasserverbrauch zu reduzieren, und 68 % wählten die Kreislaufwirtschaft. Zweitens gaben die Unternehmen auch ihre Verantwortung gegenüber der Umwelt und ihren Nachkommen, die Verbindung verschiedener Energiequellen und die Wiederverwendung von Materialien an.

Feedback zu Anwerbungsmaßnahmen und zum Bindungsmanagement

Im Folgenden sind die Kanäle aufgeführt, die Unternehmen für die Einstellung nutzen.

Abbildung 96

Kanäle zur Anwerbung von MitarbeiterInnen

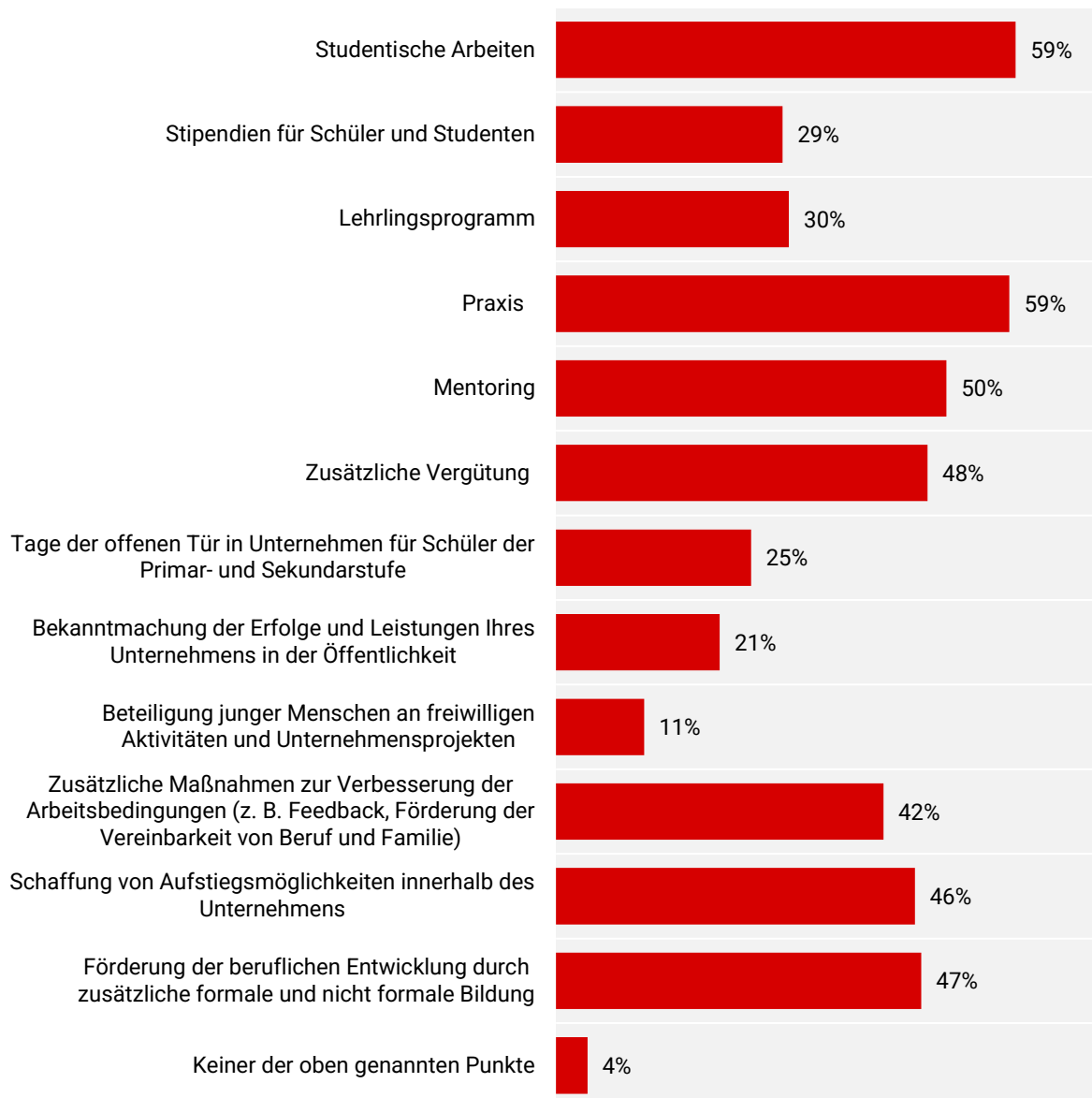


Auf die Frage, welche Kanäle die Unternehmen nutzen, um neue MitarbeiterInnen zu rekrutieren (Abbildung 96), antworteten die TeilnehmerInnen, dass sie am häufigsten auf persönliche Bekanntschaften (Empfehlungen von MitarbeiterInnen, Freunden, Bekannten, Verwandten) zurückgreifen (85 %), gefolgt von der Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung der Republik Slowenien (52 %), der Nutzung von Online-Stellenportalen (47 %) und der Nutzung der Unternehmenswebsite (41 %) sowie öffentlichen Ausschreibungen in den Medien (37 %). Zweitens fügten die Unternehmen hinzu, dass sie mit Professoren ausgewählter Fakultäten sprechen, über soziale Medien werben, StudentInnenarbeit, Praktika und duale Systeme anbieten oder keine MitarbeiterInnen einstellen.

Nachfolgend finden Sie die Maßnahmen, die Unternehmen bei der Personalbeschaffung einsetzen.

Abbildung 97

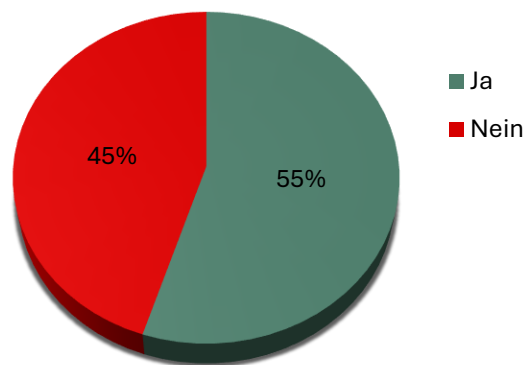
Einstellungsmaßnahmen der Unternehmen



Auf die Frage, welche Maßnahmen die Unternehmen ergreifen, um für bestehende und neue MitarbeiterInnen attraktiver zu werden (Abbildung 97), gaben 59 % der Befragten an, dass sie Praktika und WerkstudentInnen-tätigkeiten anbieten, gefolgt von 50 % Mentoring, und 48 % bieten zusätzliche Vergütungen. 47 % sorgen für die berufliche Entwicklung durch zusätzliche formale und nicht formale Bildung, und 46 % bieten Möglichkeiten für den Aufstieg von MitarbeiterInnen im Unternehmen. 42 % der Unternehmen kümmern sich zusätzlich um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, z. B. durch Feedback und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Lehrlingsausbildung wird von 30 % der befragten Unternehmen als Maßnahme genutzt, Stipendien für SchülerInnen und StudentInnen von 29 %. 25 % der Unternehmen bieten Tage der offenen Tür für Grund- und SekundarschülerInnen an.

Abbildung 98

Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen und Einrichtungen, die sich mit der Entwicklung von Humanressourcen befassen



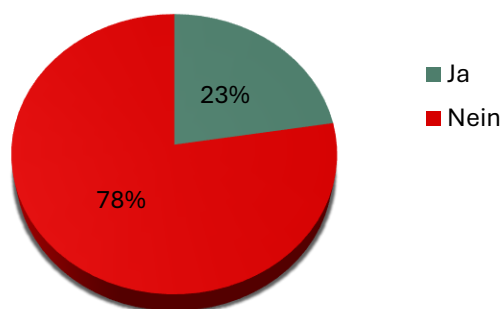
131

Wir haben uns auch dafür interessiert, ob Unternehmen mit Bildungseinrichtungen zusammenarbeiten, die sich mit der Entwicklung von Humanressourcen befassen (Abbildung 98). 55 % der TeilnehmerInnen bejahten dies.

Bewertung der Berufsorientierung

Abbildung 99

Anpassung der Berufsorientierung junger Menschen in der Schule an die Bedürfnisse des künftigen Arbeitsmarktes



Wir haben uns auch für die Meinung der Unternehmen zur Berufsorientierung junger Menschen in der Schule und deren Anpassung an die künftigen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes interessiert (Abbildung 99). 78 % der Unternehmen sind der Meinung, dass die Berufsberatung nicht an die Bedürfnisse des künftigen Arbeitsmarktes angepasst ist.

4.5. Wichtigste Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Situation in Österreich

Die steirischen Unternehmen zeigten sich insgesamt zufrieden mit den sozialen, persönlichen, fachlichen und grundlegenden Kompetenzen der jungen Fachkräfte. Allerdings stellten sie in einigen wenigen Kompetenzkategorien spezifische Defizite fest. In Bezug auf die sozialen Kompetenzen waren die Unternehmen nicht zufrieden mit der Fähigkeit der jungen Fachkräfte, mit Konflikten umzugehen, Verantwortung zu übernehmen und mit Kritik umzugehen (sowohl Feedback zu geben als auch zu erhalten). Was die persönlichen Fähigkeiten betrifft, so waren die Unternehmen unzufrieden mit der Fähigkeit der jungen Fachkräfte, unabhängig zu arbeiten, sich selbst zu reflektieren, Ablenkungen zu überwinden und Belastbarkeit zu zeigen. In Bezug auf die Grundfertigkeiten waren die Unternehmen mit dem Allgemeinwissen, der Lese- und Schreibfähigkeit, der Problemlösungsfähigkeit und der Konzentrationsfähigkeit der jungen Fachkräfte nicht zufrieden.

Auch die Unternehmen im Südburgenland waren mit den sozialen Kompetenzen der Berufsanfänger eher zufrieden, insbesondere mit ihrer Geduld und Teamfähigkeit, wiesen aber auf Schwächen im Konfliktmanagement und in der Verantwortung hin. Die Unternehmen bewerteten ihre Berufsanfänger am besten in Bezug auf Computerkenntnisse, Fremdsprachenkenntnisse und kaufmännisches Verständnis. Gute Noten vergaben sie auch für sprachliches Verständnis, numerische Datenkenntnisse und Merkfähigkeit.

132

Die befragten Unternehmen in der Steiermark betonten den Bedarf an jungen Fachkräften mit ausgeprägten Problemlösungskompetenzen und digitalen Fähigkeiten, um die Unternehmensziele angesichts des laufenden technologischen Wandels zu erreichen. Im Südburgenland wurde die Digitalisierung als Motor für die Umstrukturierung von Arbeitsprozessen gesehen, wobei kritisches Denken und Problemlösung wesentliche Fähigkeiten sind. Auch der effektive Einsatz von digitalen Kommunikationswerkzeugen und Datenvisualisierung wurde als notwendig erachtet.

Für die Steiermark war der grüne Wandel eine Priorität, und die Unternehmen legten Wert auf Umweltbewusstsein und Nachhaltigkeitswissen bei den MitarbeiterInnen. Eine umweltfreundliche Gestaltung des Arbeitsplatzes und ein nachhaltiges Ressourcenmanagement wurden als sehr wichtig erachtet, obwohl es in der Steiermark noch Raum für Verbesserungen bei der Abfallwirtschaft und beim Wissen über nicht-fossile Brennstoffe gab. Im Südburgenland wurden Umweltschutz und Nachhaltigkeit insgesamt weniger stark betont. Die Bedeutung von grünen Arbeitsplätzen und nachhaltiger Ressourcennutzung wurde jedoch von der Mehrheit der Unternehmen anerkannt.

Um MitarbeiterInnen zu gewinnen und zu halten, setzten die Unternehmen in beiden Regionen unterschiedliche Rekrutierungsstrategien ein. In der Steiermark gehörten dazu persönliche Empfehlungen und digitale Rekrutierungsplattformen. Die südburgenländischen Unternehmen verließen sich stark auf Anzeigen in sozialen Medien, Online-Rekrutierungsplattformen und Empfehlungen von bestehenden MitarbeiterInnen. Beide Regionen betonten die Schaffung eines

förderlichen Arbeitsumfelds. Während die Unternehmen im Südburgenland vor allem in die berufliche Entwicklung investierten, um ihr Unternehmen für aktuelle und zukünftige MitarbeiterInnen attraktiver zu machen, setzten die steirischen Unternehmen auf eine Vielzahl von Strategien.

Die Unternehmen im Südburgenland gingen häufig Partnerschaften mit Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen für die persönliche Entwicklung ein und erkannten den Wert solcher Kooperationen. Ein erheblicher Teil arbeitet regelmäßig zusammen, ein anderer Teil gelegentlich. In der Steiermark war die Zufriedenheit mit der beruflichen Bildung (Berufsorientierung) in den Schulen gering. Die Unternehmen betonten die Notwendigkeit einer besseren Integration der theoretischen Ausbildung mit der Praxis und einer stärkeren Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen. Ähnlich äußerte sich das Südburgenland, wo ein praxisorientierter Unterricht, eine verpflichtende Berufsorientierung und eine verstärkte Kommunikation zwischen Wirtschaft und Schule als Schlüssel zur Verbesserung der Berufsorientierung in den Schulen gesehen werden.

Aufzählungspunkte Burgenland

- Unternehmen sind mit den sozialen Kompetenzen von Berufsanfängern eher zufrieden höchste Bewertung: Zufriedenheit mit der Geduld von Berufsanfängern (78%) und ihrer Fähigkeit zur Teamarbeit (78%) eher unzufrieden Fähigkeit zum Umgang mit Konflikten (33%) und ihre Verantwortung (28%) Nicht notwendig bewertet: Führungskompetenzen (22%)
- Andere Kompetenzen, die Unternehmen bei ihren Berufsanfängern am besten bewerteten: Computerkenntnisse (3,65 von 5), Fremdsprachenkenntnisse (3,53), kaufmännisches Verständnis (3,53), sprachliches Verständnis (3,41), die Fähigkeit, mit numerischen Daten zu arbeiten (3,47) und Merkfähigkeit (3,47).
- Die Digitalisierung ist für 62,5 % der Unternehmen ein Argument für die Umstrukturierung von Arbeitsprozessen in den nächsten fünf bis zehn Jahren. Kritisches Denken und Problemlösung ist dabei eine entscheidende Fähigkeit (93 % der TeilnehmerInnen stimmten dem zu), gefolgt von der effektiven Nutzung digitaler Kommunikationsmittel (53 %) und der Visualisierung von Daten (53 %).
- Umweltschutz und Nachhaltigkeit sind für die Unternehmen nicht so wichtig (31 %). Für 83 % sind jedoch umweltfreundliche Arbeitsplätze (Energie- und Wassereinsparungen) eine wichtige Fähigkeit, gefolgt von Kenntnissen über die nachhaltige Nutzung von Ressourcen (67 %).
- Die am häufigsten genutzten Kanäle für die Gewinnung neuer MitarbeiterInnen: Anzeigen in sozialen Medien (80 %), Online-Plattformen für die Rekrutierung (60 %) und Empfehlungen von bestehenden MitarbeiterInnen (60 %).
- Die Förderung der beruflichen Entwicklung der MitarbeiterInnen ist für 80 % der teilnehmenden Unternehmen ein Mittel, um das Unternehmen als Arbeitgeber attraktiv zu machen.
- Andere Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen werden als Partner der Unternehmen in Bezug auf die persönliche Entwicklung betrachtet. 40 % arbeiten mit ihnen zusammen, 40 % tun dies manchmal und nur 20 % tun dies nicht.

133

- Ideen zur Verbesserung der Berufsorientierung in der Schule: praxisorientierter Unterricht (93% Zustimmung), schulübergreifender und verpflichtender Bildungs- und Berufsorientierungsunterricht (73%) und guter Austausch zwischen Wirtschaft und Schule (60%).

Aufzählungspunkte Steiermark

- Die befragten Unternehmen in der Steiermark gaben an, dass sie insgesamt mit den sozialen, persönlichen, fachlichen und grundlegenden Kompetenzen der jungen Fachkräfte zufrieden sind. Es gab nur wenige Kompetenzen, mit denen die Unternehmen nicht zufrieden waren. In Bezug auf die sozialen Kompetenzen waren die Unternehmen mit der Konfliktfähigkeit, der Verantwortungsbereitschaft und der Kritikfähigkeit (Feedback geben und annehmen) der jungen Fachkräfte nicht zufrieden. Bei den persönlichen Fähigkeiten waren die Unternehmen nicht zufrieden mit der Fähigkeit der jungen Fachkräfte, selbstständig zu arbeiten, mit der Selbstreflexion, der Fähigkeit, Ablenkungen zu überwinden, und der Belastbarkeit. Was die grundlegenden Fähigkeiten der jungen Fachkräfte betrifft, so waren die Unternehmen nicht zufrieden mit ihrem Allgemeinwissen, ihrer Lese- und Schreibfähigkeit, ihrer Problemlösungsfähigkeit und ihrer Konzentrationsfähigkeit.
- Die befragten Unternehmen in der Steiermark gaben an, dass sie zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs ihrer MitarbeiterInnen am häufigsten interaktive Methoden wie Umfragen und Interviews einsetzen.
- Vor dem Hintergrund des fortschreitenden technologischen Wandels gaben die befragten Unternehmen in der Steiermark an, dass sie vor allem junge Fachkräfte mit ausgeprägten Problemlösungskompetenzen und digitalen Fähigkeiten benötigen, um ihre Geschäftsziele zu erreichen.
- Im Zusammenhang mit dem grünen Wandel gaben die befragten Unternehmen in der Steiermark an, dass sie Fachkräften mit Umweltbewusstsein und Kenntnissen über Nachhaltigkeit hohe Priorität einräumen, um ihre Geschäftsziele zu erreichen. Die meisten Unternehmen stufen die Kenntnisse über umweltfreundliche Arbeitsplatzgestaltung und nachhaltige Ressourcen als sehr wichtig ein, während sie bei den Kenntnissen über Abfallmanagement und nicht-fossile Brennstoffe noch Verbesserungspotenzial sehen.
- Um neue MitarbeiterInnen zu rekrutieren und für aktuelle und zukünftige MitarbeiterInnen attraktiver zu werden, setzen die befragten Unternehmen in der Steiermark neben persönlichen Empfehlungen und der Nutzung digitaler Rekrutierungsplattformen auf eine Vielzahl von Rekrutierungsstrategien.
- In Bezug auf das Bindungsmanagement gaben die befragten Unternehmen in der Steiermark auch an, dass sie sich mit verschiedenen Strategien für ein attraktives und förderliches Arbeitsumfeld für Young Professionals einsetzen.
- Auf die Frage nach der Bewertung der Berufsorientierung an steirischen Schulen gaben die befragten Unternehmen eine geringe Zufriedenheit an.
- Auf die Frage nach den wichtigsten Verbesserungen bei der Berufsorientierung an steirischen Schulen gaben die befragten Unternehmen an, dass eine bessere Verzahnung von

134

theoretischer Ausbildung und praktischer Erfahrung sowie eine stärkere Kooperation zwischen Schulen und Betrieben hohe Priorität haben.

Situation in Slowenien

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der auf Unternehmen ausgerichteten Untersuchung zusammen mit den Ergebnissen früherer Untersuchungen vorgestellt.

Zufriedenheit der Unternehmen mit den Kompetenzen und Ermittlung des Bedarfs

Die meisten Unternehmen, die sich an der Umfrage beteiligten, kamen aus dem verarbeitenden Gewerbe. Bei den meisten Unternehmen handelte es sich um Kleinunternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten. Die Unternehmen waren mit den Kompetenzen der neu eingestellten ArbeitnehmerInnen unterschiedlich zufrieden. Sehr zufrieden waren sie mit Teamarbeit und Kontaktfreudigkeit, Offenheit für Veränderungen und neue Ideen, Lernwillen und Selbstvertrauen, Computerkenntnissen und Fremdsprachenkenntnissen, Lese- und Schreibfähigkeit, Allgemeinbildung und Gedächtnis.

Die meisten Unternehmen waren sehr unzufrieden oder unzufrieden mit Verantwortung und Geduld, Führungsqualitäten, Selbstständigkeit, Selbstdisziplin und Ausdauer, wirtschaftlichem Verständnis und technischem Wissen sowie handwerklichen Fähigkeiten, Fachwissen, Lese- und Schreibfähigkeit und Konzentrationsfähigkeit.

Etwa 60 % der Unternehmen sehen die Notwendigkeit, Kompetenzen zu entwickeln, aber es gibt keinen Anbieter für diese Art von Ausbildung. Die meisten Unternehmen nannten Teamarbeit und Führung, die Fähigkeit, mit Menschen zu arbeiten, und den Wunsch zu lernen. Um den Bedarf an Kompetenzen zu ermitteln, nutzen die Unternehmen am häufigsten Arbeitsplatzanalysen, Beobachtungen, Fragebögen und Interviews. Die Unternehmen sind der Meinung, dass in Zukunft Kompetenzen wie die Arbeit mit Menschen, die Fähigkeit, Kollegen zu helfen, die Anpassungsfähigkeit an Veränderungen, handwerkliche Fähigkeiten, digitale und technische Fähigkeiten in ihrem Unternehmen gefragt sein werden. Die Konferenz über die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes in den nächsten 15 Jahren betonte ebenfalls, dass Teamarbeit und digitale Kompetenzen für den Arbeitsmarkt wichtig sein werden (Capriolo, 2023).

Der Arbeitsmarkt der Zukunft

Etwas mehr als 60 % der Unternehmen planen, ihre Arbeitsprozesse in den nächsten 5 bis 10 Jahren aufgrund der Digitalisierung umzugestalten und geben an, dass die MitarbeiterInnen zunehmend Kompetenzen im Bereich der Kommunikation und Zusammenarbeit mit digitalen Technologien, Informations- und Datenkompetenz und Problemlösung in digitalen Umgebungen benötigen werden. Etwas mehr als 50 % der Unternehmen planen, die Arbeitsabläufe im Unternehmen in den nächsten 5 bis 10 Jahren aufgrund des grünen Wandels zu reorganisieren, wobei die MitarbeiterInnen ihr Verhalten weitestgehend ändern müssen, außerdem wird es notwendig sein, den Energie- und Wasserverbrauch zu senken und sich für eine Kreislaufwirtschaft einzusetzen. Untersuchungen zeigen, dass ein Mangel an MitarbeiterInnen mit den richtigen Kenntnissen und Fähigkeiten ein begrenzender Faktor für das Produktivitätswachstum sein kann (Wostner, 2023), daher ist es für Unternehmen wichtig, sich darüber im Klaren zu sein, welche Kompetenzen die MitarbeiterInnen in Zukunft benötigen werden.

Anwerbungskanäle

Die von den Unternehmen am häufigsten genutzten Rekrutierungskanäle sind persönliche Bekanntschaften, die Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung der Republik Slowenien, Online-Stellenportale, Unternehmenswebsites und öffentliche Ausschreibungen in den Medien. Unter den Maßnahmen, die Unternehmen für die Beschäftigung einführen, nannten die befragten Unternehmen am häufigsten Praktika, Mentoring, zusätzliche Entlohnung, berufliche Entwicklung durch zusätzliche formelle und informelle Bildung, die Bereitstellung von Aufstiegsmöglichkeiten und zusätzliche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

55 % der Unternehmen kooperieren mit Bildungseinrichtungen und Institutionen, die sich mit der Entwicklung der Humanressourcen befassen.

Berufliche Orientierung

Etwas mehr als 77 % der Unternehmen sind der Meinung, dass die Berufsorientierung in den Schulen nicht an die Bedürfnisse des künftigen Arbeitsmarktes angepasst ist.

Vergleich der Situationen in Österreich und Slowenien

Zufriedenheit mit den Kompetenzen von Berufsanfängern

Die Unternehmen in der Steiermark und im Burgenland zeigten sich generell zufrieden mit den sozialen Kompetenzen der jungen Fachkräfte, insbesondere mit *Teamfähigkeit und Geduld*. Deutliche Defizite gab es jedoch bei *Konfliktmanagement, Verantwortungsbewusstsein und persönlichen Fähigkeiten wie Selbstständigkeit, Belastbarkeit und Selbstdisziplin*. In beiden Regionen waren die Unternehmen einigermaßen zufrieden mit den Grundfertigkeiten wie Berufssprache, Allgemeinwissen, Kreativität und Gedächtnis sowie mit einigen beruflichen Fertigkeiten wie *Computerkenntnissen und Fremdsprachenkenntnissen*, wiesen aber auf Defizite bei *Problemlösungsfähigkeiten, Allgemeinwissen und Konzentration* hin. Ähnlich wie in Österreich zeigten sich die slowenischen Unternehmen zufrieden mit der *Teamarbeit, der Kontaktfreudigkeit, der Offenheit für Veränderungen und den Computerkenntnissen* ihrer neu eingestellten ArbeitnehmerInnen. Deutlich unzufriedener waren sie jedoch mit *Verantwortung, Geduld, Führungsqualitäten, Unabhängigkeit, Selbstdisziplin und Geschäftsverständnis*. Wie ihre österreichischen Kollegen wiesen auch die slowenischen Unternehmen auf Mängel in den Bereichen *technisches Wissen, handwerkliche Fähigkeiten, Lese- und Schreibfähigkeit sowie Konzentration* hin.

Digitalisierung und Kompetenzbedarf

In beiden Regionen Österreichs (Burgenland und Steiermark) treibt die Digitalisierung den Bedarf an neuen Kompetenzen voran, wobei der Schwerpunkt auf *kritischem Denken, Problemlösungsfähigkeiten und digitaler Kommunikation* liegt. In der Steiermark werden *digitale Fähigkeiten* besonders geschätzt, um die Unternehmensziele inmitten des technologischen Wandels zu erreichen. Im Südburgenland wird die Umstrukturierung von Arbeitsprozessen aufgrund der Digitalisierung als wesentlich angesehen, wobei die Unternehmen die Bedeutung der *Datenvisualisierung und des effektiven Einsatzes digitaler Kommunikationsmittel* betonen. Auch die slowenischen Unternehmen erwarten erhebliche Veränderungen durch die Digitalisierung, wobei ein ähnlicher Schwerpunkt auf der

Kommunikation, der Zusammenarbeit mit digitalen Technologien und der Problemlösung in digitalen Umgebungen liegt. Es wird erwartet, dass der Bedarf an digitalen und technischen Fähigkeiten zunehmen wird, was mit den in Österreich beobachteten Trends übereinstimmt.

Grüner Übergang und Nachhaltigkeit

Im Vergleich zur Digitalisierung beabsichtigen weniger Unternehmen in der Steiermark und im Burgenland, ihre Arbeitsabläufe in den nächsten 5 bis 10 Jahren aufgrund des grünen Wandels zu ändern. Darüber hinaus wurden die Befragten gebeten, Angaben zu den Fähigkeiten/Wissen zu machen, die ihre MitarbeiterInnen ihrer Meinung nach benötigen werden, um die Pläne ihres Unternehmens für den grünen Wandel umzusetzen. In der Steiermark räumen die Unternehmen dem Umweltbewusstsein und der Nachhaltigkeit einen hohen Stellenwert ein, insbesondere bei der *umweltfreundlichen Arbeitsplatzgestaltung und dem nachhaltigen Ressourcenmanagement*. Verbesserungsbedarf sehen sie jedoch bei der Abfallwirtschaft und dem Wissen über nicht-fossile Brennstoffe. Im Gegensatz dazu *konzentrieren sich* die Unternehmen in Südburgenland *weniger auf Umweltschutz und Nachhaltigkeit*, obwohl sie die Bedeutung von Energie- und Wassereinsparungen am Arbeitsplatz erkennen. In Slowenien planen mehr Unternehmen eine Umstrukturierung der Arbeitsprozesse als Reaktion auf den grünen Wandel und betonen die *Notwendigkeit, dass sich die MitarbeiterInnen an nachhaltigere Praktiken anpassen, einschließlich der Verringerung des Energie- und Wasserverbrauchs und des Eintretens für eine Kreislaufwirtschaft*. Dieser Schwerpunkt auf der Nachhaltigkeit entspricht den Prioritäten in der Steiermark, obwohl der Schwerpunkt in Slowenien eher auf Verhaltensänderungen und praktische Umsetzung ausgerichtet zu sein scheint.

137

Anwerbungs- und Bindungsstrategien

Die Rekrutierungsstrategien in Österreich (Burgenland und Steiermark) umfassen eine *Mischung aus traditionellen und digitalen Methoden*, wie persönliche Empfehlungen, Anzeigen in sozialen Medien und Online-Rekrutierungsplattformen. Um MitarbeiterInnen zu halten, konzentrieren sich die Unternehmen auf die Schaffung eines förderlichen Arbeitsumfelds und Investitionen in die berufliche Entwicklung. In Südburgenland liegt der Schwerpunkt auf der *Zusammenarbeit mit Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen für die persönliche Entwicklung*, während steirische Unternehmen *mit dem derzeitigen Zustand der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Berufsorientierung) unzufrieden sind und eine bessere Integration von theoretischer und praktischer Ausbildung fordern*. Die slowenischen Unternehmen nutzen auch eine *Kombination von Rekrutierungskanälen*, darunter persönliche Bekanntschaften, die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt und Online-Stellenportale. Zur MitarbeiterInnenbindung sind Praktika, Mentoring, zusätzliche Belohnungen und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung gängige Praxis. Ein erheblicher Teil der slowenischen Unternehmen ist jedoch der Ansicht, dass *die Berufsorientierung in den Schulen nicht gut auf die künftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes abgestimmt ist*, ähnlich wie die Unternehmen in der Steiermark, die Bedenken hinsichtlich der Berufsorientierung äußerten.

Schlussfolgerung

Sowohl in Österreich (Steiermark und Burgenland) als auch in Slowenien haben die Unternehmen ähnliche Sorgen und Prioritäten, was die Kompetenzen junger Fachkräfte betrifft. Es besteht eine allgemeine Zufriedenheit mit den grundlegenden und sozialen Kompetenzen, aber es gibt bemerkenswerte Defizite in Bereichen wie Konfliktmanagement, Verantwortung und persönliche Fähigkeiten. Die Digitalisierung ist in beiden Regionen eine wichtige Triebkraft des Wandels und

erfordert starke digitale und Problemlösungskompetenzen, während der grüne Wandel auch zu einer Verlagerung hin zu nachhaltigkeitsorientierten Kompetenzen führt. Die Strategien zur Rekrutierung und Bindung von MitarbeiterInnen sind im Großen und Ganzen ähnlich, wobei der Schwerpunkt auf dem Einsatz digitaler Tools und der Förderung von Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen liegt. Allerdings sehen sowohl österreichische als auch slowenische Unternehmen Verbesserungspotenzial bei der Anpassung der allgemeinen und beruflichen Bildung an die sich wandelnden Bedürfnisse des Arbeitsmarktes.

5. Allgemeine nationale Feststellungen und Schlussfolgerungen

Situation in Österreich

Organisation der Berufsorientierung in Österreich. Die Berufsorientierung in Österreich ist ein ganzheitlicher, lebenslanger Prozess, der darauf abzielt, persönliche Interessen und Fähigkeiten mit beruflichen Möglichkeiten in Einklang zu bringen. Sie beginnt in der frühen Kindheit durch spielerische Aktivitäten und setzt sich in der Schule fort, wobei nicht nur fachliches Wissen, sondern auch überfachliche Fähigkeiten wie Kommunikation, Teamarbeit und Problemlösung im Vordergrund stehen. Die Berufsorientierung setzt sich auch nach dem Schulabschluss fort und begleitet den Einzelnen sein ganzes Leben lang.

In österreichischen Schulen ist die Berufsorientierung seit Jahrzehnten ein strukturierter Bestandteil des Systems. Seit 2009 wurde sie unter dem Begriff "Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf" (IBOBB) erweitert, der die Bedeutung dieser Elemente für erfolgreiche Bildungs- und Berufsentscheidungen hervorhebt. IBOBB umfasst eine Vielzahl von Aktivitäten, wie z. B. die Entwicklung von Beratungskompetenzen durch schulische Aktivitäten, die Bereitstellung von Informationen und die Weiterleitung an externe Partner sowie das Angebot von Praktika und individueller Beratung. Diese Bemühungen zielen darauf ab, den SchülerInnen zu helfen, fundierte Entscheidungen über ihre Zukunft zu treffen, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrem familiären, sozialen und regionalen Hintergrund.

Der Erwerb von Berufsorientierungskompetenzen in österreichischen Schulen erfolgt in fünf Dimensionen: Selbsterkenntnis, Verstehen der Arbeitswelt, Erkunden von Optionen, Festlegen von Lebenszielen und Bewältigung von Übergängen. Dieser Prozess wird durch spezifische Empfehlungen des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung unterstützt, darunter frühzeitige Berufsorientierung, geschlechtersensible Ansätze, Mobilitätsförderung zur Nutzung externer Ressourcen und umfassende Einbeziehung der Eltern.

Die neuen Lehrpläne, die 2023 veröffentlicht werden, sollen die SchülerInnen auf eine sich schnell verändernde Welt vorbereiten, indem sie den Schwerpunkt auf fachspezifische und interdisziplinäre Kompetenzen legen, darunter digitale Kompetenz, Umwelterziehung und Nachhaltigkeit. Diese Lehrpläne betonen auch die Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts wie kritisches Denken, Kreativität und Zusammenarbeit.

Die außerschulische Berufsorientierung wird durch verschiedene Programme der Sozialpartner, der Arbeitsverwaltungen und der Wirtschaftsverbände gewährleistet, die Workshops, Informationszentren und Online-Ressourcen zur Ergänzung der schulischen Berufsberatung anbieten.

Die Gesetzgebung spielt eine entscheidende Rolle bei der Berufsorientierung, mit Pflichtstunden in den Lehrplänen und zugelassenen BerufsberaterInnen in den Schulen der Sekundarstufe I. Praktische Erfahrungen wie Praktika und Begabungstests helfen den SchülerInnen, ihre Interessen und Fähigkeiten zu erkennen und ihnen den richtigen Berufsweg zu weisen.

Insgesamt ist das österreichische Berufsorientierungssystem gut strukturiert, wird durch Gesetze, Bildungsprogramme und praktische Möglichkeiten unterstützt und zielt darauf ab, junge Menschen mit den notwendigen Fähigkeiten und Kenntnissen auszustatten, um sich in der Arbeitswelt zurechtzufinden und fundierte Berufsentscheidungen zu treffen. Dies spiegelt sich auch in den Meinungen der befragten ExpertInnen wider.

Die Wahrnehmung der Berufsorientierung durch österreichische Fachkräfte. Sowohl im Burgenland als auch in der Steiermark äußerten sich die ExpertInnen allgemein zufrieden mit der Organisation der Berufsorientierung, nannten aber auch Bereiche, die verbessert werden könnten. Beide Regionen betonten die Notwendigkeit von mehr Möglichkeiten für SchülerInnen, ihre Interessen zu erkunden. ExpertInnen aus dem Burgenland schlugen vor, der Berufsorientierung in den Schulen mehr Raum zu geben und den SchülerInnen die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten zu entdecken. Im Gegensatz dazu plädierten die ExpertInnen aus der Steiermark für eine bessere Integration der Berufsorientierung in den Schulalltag, zusätzliche Ressourcen, mehr praktische Erfahrungen und eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Anbietern von Berufsorientierung.

Trotz ihres selbst eingeschätzten hohen Wissensstandes im Bereich Berufsorientierung sind die meisten ExpertInnen in beiden Regionen offen für die Teilnahme an weiteren Kursen oder Workshops. Es besteht ein gemeinsames Interesse an Themen im Zusammenhang mit der Inklusion, wie z. B. Unterstützung für SchülerInnen mit Behinderungen und geschlechtersensible Berufsorientierung. Die burgenländischen Expertinnen und ExpertInnen äußerten auch Interesse an Informationen zur Berufsorientierung, Digitalisierung/Künstliche Intelligenz, Internetsicherheit und Motivation von Jugendlichen. Die steirischen Expertinnen und ExpertInnen wünschten sich Kurse zu den Themen zukünftige Arbeitsmarkttrends, frühzeitige Berufsorientierung, lebenslange Berufsorientierung, Einbindung der Eltern, Berufswahlprozesse, reale Begegnungen in der Berufsorientierung, anerkennungssensible Berufsorientierung und regionale Initiativen zur Berufsorientierung.

Beide Regionen sind sich einig über die Bedeutung des grünen Übergangs und der digitalen Arbeitsplätze für die Zukunft. Darüber hinaus sind sich die ExpertInnen beider Regionen einig über das optimale Alter für den Beginn von Berufsberatungsmaßnahmen, die sich idealerweise an SchülerInnen vor dem zwölften Lebensjahr richten, insbesondere an SchülerInnen im Alter zwischen 6 und 11 Jahren.

140

Die Wahrnehmung der Berufsorientierung durch österreichische SchülerInnen. Neben den Fachleuten im Bereich der Berufsorientierung (d. h. LehrerInnen, SchulberaterInnen und BerufsberaterInnen) wurden auch die SchülerInnen zu ihren Erfahrungen im Berufswahlprozess und ihrer Meinung über bestehende Maßnahmen zur Berufsorientierung befragt. Die Schülerinnen und Schüler im Burgenland und in der Steiermark sehen ihr soziales Umfeld, vor allem die Familie und enge Freunde, als wichtige Quelle für Informationen und Unterstützung bei ihren Bildungs- und Berufsentscheidungen. Im Burgenland sind die wichtigsten Faktoren für die Berufswahl das Finden eines Arbeitsplatzes, der ihren Interessen entspricht, ein freundliches Arbeitsumfeld, ein Arbeitsplatz, der ihren Fähigkeiten und Talenten entspricht, sowie die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Darüber hinaus erwarten die burgenländischen SchülerInnen, dass es in Zukunft mehr Arbeitsplätze im Zusammenhang mit Umweltschutz, Nachhaltigkeit und Digitalisierung geben wird.

Die steirische Studie mit ihrer breiteren Altersspanne machte Unterschiede in den Präferenzen der Berufsorientierung zwischen jüngeren und älteren SchülerInnen deutlich. Jüngere SchülerInnen in der Steiermark bevorzugten Interessen- und Eignungstests und Informationstage, während ältere SchülerInnen praktische Erfahrungen bevorzugten. Über alle Altersgruppen hinweg wurden in beiden Regionen praktische Erfahrungen wie Praktika und Ferienjobs als besonders wertvoll angesehen.

Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation in Österreich. Österreichs Wirtschaft ist für ihre Stabilität und ihren hohen Lebensstandard bekannt, wobei Schlüsselsektoren wie die verarbeitende Industrie, der Tourismus und der Dienstleistungssektor einen wichtigen Beitrag leisten. Trotz einer Rezession im Jahr

2023, die durch einen Rückgang des BIP um 0,7 % gekennzeichnet war, zeigen die Projektionen eine allmähliche Erholung mit einem prognostizierten BIP-Wachstum von 0,3 % im Jahr 2024 und 1,8 % im Jahr 2025, das auf verbesserte externe Bedingungen und einen Anstieg des realen Verbrauchs zurückzuführen ist.

Der Exportsektor erfuhr im Jahr 2023 eine Verlangsamung und wuchs nur um 0,3%, beeinflusst durch die globalen wirtschaftlichen Herausforderungen und den Abbau von Lagerbeständen. Dennoch verzeichnete Österreich weiterhin ein positives Exportwachstum, insbesondere bei chemischen Erzeugnissen, Maschinen und Fahrzeugen. Der Industriesektor sah sich jedoch mit einem Abschwung konfrontiert, mit deutlichen Produktionsrückgängen in verschiedenen Branchen, mit Ausnahme der Pharmaindustrie. Der Bausektor verzeichnete ebenfalls einen Rückgang der Wohnungsbauinvestitionen, obwohl der Tiefbau stabil blieb.

Die Inflation in Österreich sinkt von 8,6% im Jahr 2022 auf 7,7% im Jahr 2023 und weiter auf durchschnittlich 3,6% Anfang 2024. Dieser Rückgang ist hauptsächlich auf niedrigere Energiepreise und moderate staatliche Maßnahmen zurückzuführen. Der Arbeitsmarkt zeigte sich widerstandsfähig und verzeichnete einen leichten Anstieg der Beschäftigung, insbesondere bei den Teilzeitstellen. Die Arbeitslosigkeit stieg leicht auf 6,4 % im Jahr 2023, was auf die Einbeziehung der Arbeitslosen in die Statistik zurückzuführen ist. Die Jugendarbeitslosigkeit bleibt mit 10,4 % hoch, wobei Ausländer überproportional betroffen sind.

Österreich ist mit einem erheblichen Fachkräftemangel konfrontiert, insbesondere in Sektoren wie dem Gesundheitswesen, MINT und technischen Berufen. Die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nach bestimmten Qualifikationen übersteigt das Angebot, was durch demografische Veränderungen und strukturelle Faktoren noch verschärft wird. Das BMAW AMS Arbeitskräftemangel-Barometer hat 98 nationale Mangelberufe identifiziert, mit einer hohen Nachfrage nach Elektroinstallateuren, Ingenieuren und Fachkräften im Gesundheitswesen.

141

Digitale Kompetenzen werden auf dem Arbeitsmarkt immer wichtiger, denn sie erfordern die Beherrschung von Technologien, um Produktivität und Innovation zu steigern. Der österreichische DigComp-Rahmen umreißt die wesentlichen digitalen Kompetenzen und wurde kürzlich aktualisiert, um neue Bereiche wie die Erstellung digitaler Inhalte und digitale Kompetenz aufzunehmen. In ähnlicher Weise hebt der GreenComp-Rahmen die Nachhaltigkeitskompetenzen hervor, die für den grünen Übergang erforderlich sind, wobei der Schwerpunkt auf der Verkörperung von Nachhaltigkeitswerten und dem Handeln für Nachhaltigkeit liegt.

Fachkräfte des Gesundheitswesens benötigen spezifische Fähigkeiten, insbesondere zwischenmenschliche und digitale Fähigkeiten, um die wachsende Nachfrage in diesem Sektor zu decken. Ebenso erfordern MINT-Berufe ein breites Spektrum an Fähigkeiten, einschließlich kognitiver, problemlösender und technischer Fähigkeiten, um sich an die Fortschritte der Industrie 4.0 anzupassen. Um in diesen sich schnell entwickelnden Bereichen wettbewerbsfähig zu bleiben, sind ständiges Lernen und die Verbesserung von Fähigkeiten entscheidend.

Von den Unternehmen wahrgenommener Kompetenzbedarf. Um ein noch besseres Bild von den Qualifikationen und Fähigkeiten der jungen ArbeitnehmerInnen zu erhalten, wurden auch die Unternehmen in der Steiermark und im Burgenland um ihre Meinung gebeten. In der Steiermark waren die Unternehmen im Allgemeinen mit den Fähigkeiten der jungen ArbeitnehmerInnen zufrieden, stellten aber Defizite in den Bereichen Konfliktbewältigung, Verantwortung, Umgang mit Kritik,

selbstständiges Arbeiten, Selbstreflexion, Belastbarkeit, Allgemeinwissen, Lesen und Schreiben, Problemlösung und Konzentration fest. Umgekehrt waren die südburgenländischen Unternehmen mit der Geduld, der Teamfähigkeit, den Computerkenntnissen, den Fremdsprachen, dem kaufmännischen Verständnis, dem Sprachverständnis, den numerischen Datenkenntnissen und der Merkfähigkeit der Berufsanfänger zufrieden, stellten aber auch Schwächen in den Bereichen Konfliktbewältigung und Verantwortung fest.

Steirische Unternehmen betonten die Notwendigkeit starker Problemlösungs- und digitaler Fähigkeiten, um sich an den technologischen Wandel anzupassen, während Unternehmen im Südburgenland die Digitalisierung als Schlüssel zur Umstrukturierung von Arbeitsprozessen bezeichneten, die kritisches Denken, Problemlösung, effektive digitale Kommunikation und Datenvisualisierung erfordern.

Umweltbewusstsein und Nachhaltigkeit hatten in der Steiermark Priorität, vor allem bei der umweltfreundlichen Gestaltung von Arbeitsplätzen und dem Ressourcenmanagement, mit Verbesserungspotenzial bei der Abfallbewirtschaftung und den Fähigkeiten im Umgang mit nicht-fossilen Brennstoffen. Im Südburgenland wurde zwar weniger Wert auf umweltfreundliche Arbeitsplätze und eine nachhaltige Ressourcennutzung gelegt, aber dennoch von vielen Unternehmen anerkannt.

Im Südburgenland arbeiteten die Unternehmen häufig mit Bildungs- und Berufsverbänden bei der persönlichen Entwicklung zusammen. In der Steiermark führte jedoch die Unzufriedenheit mit der Berufsorientierung zu Forderungen nach einer besseren Integration von theoretischer und praktischer Ausbildung und nach einer stärkeren Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen. Ähnliche Verbesserungen wurden im Südburgenland vorgeschlagen, wobei der Schwerpunkt auf praxisorientiertem Unterricht, verpflichtender Berufsorientierung und verbesserter Kommunikation zwischen Unternehmen und Schulen lag.

142

Situation in Slowenien

Die Umfrage zur Berufsorientierung und zu den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes wurde bei einer Stichprobe von SchülerInnen, Fachkräften und Unternehmen durchgeführt.

Wahrnehmung der Berufsorientierung durch SchülerInnen und Berufstätige

In Slowenien waren sowohl die SchülerInnen als auch die LehrerInnen der Meinung, dass die Berufsorientierung gut geregelt ist, aber noch verbessert werden könnte. Die meisten der befragten Schülerinnen und Schüler, von denen die meisten Gymnasiasten waren, waren sich bereits ziemlich sicher, was sie werden wollten. Obwohl eine der Aufgaben der SchulberaterInnen die Berufsorientierung ist, muss man sich bewusst sein, dass die SchülerInnen auch außerhalb der Schule Informationen erhalten, z. B. von der Familie und von Freunden, indem sie Veranstaltungen besuchen. Daher ist es wichtig, das Umfeld sowie die Schule, die Eltern und die SchülerInnen zu informieren und mit ihnen zusammenzuarbeiten, denn nur so können die SchülerInnen die bestmöglichen Informationen erhalten und dann selbst eine Entscheidung treffen.

Die Umfrage deutet darauf hin, dass die SchülerInnen nicht so viele Informationen über Bildungswege und mögliche Übergänge im Land haben und nur mäßig über Berufe und Arbeitsbedingungen informiert sind. Bei der Berufswahl stellen die SchülerInnen jedoch ihre eigenen Interessen in den Vordergrund.

Etwa 50 % der SchülerInnen haben auch nicht an den Interessen- und Fähigkeitstests teilgenommen, und in Slowenien gibt es eine Testbatterie (MFBT), die den SchülerInnen bei der Berufsorientierung helfen könnte, aber leider werden die Tests in geringerem Umfang durchgeführt. In diesem Bereich sehen wir eine Möglichkeit zur Verbesserung.

Einige SchülerInnen wünschten sich mehr persönliche Beratung, und auch die ExpertInnen gaben an, dass sie der Berufsorientierung gerne mehr Zeit widmen würden. Die ExpertInnen waren zwar zuversichtlich, dass sie über die richtigen Fähigkeiten verfügen, um SchülerInnen bei der Berufsorientierung zu beraten und anzuleiten, würden aber gerne an Schulungen teilnehmen.

Die Bedeutung der Digitalisierung, des grünen Wandels und der Berufsorientierung für den künftigen Bedarf des Arbeitsmarktes

Sowohl SchülerInnen als auch Fachkräfte und Unternehmen sind sich der Bedeutung der Digitalisierung und des grünen Wandels bewusst, sowohl bei der Berufsorientierung als auch bei den Berufen, die in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt gefragt sein werden.

Mehr als die Hälfte der Unternehmen ist der Meinung, dass sie in den nächsten 5 bis 10 Jahren aufgrund der Digitalisierung und des grünen Wandels Prozesse im Unternehmen neu organisieren müssen, und sie sind sich auch bewusst, dass die MitarbeiterInnen Kompetenzen benötigen werden, die für den Wandel wichtig sein werden.

Die ExpertInnen waren der Meinung, dass die Berufsorientierung etwas oder mäßig auf die zukünftigen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes ausgerichtet ist. Die Mehrheit der Unternehmen war jedoch der Meinung, dass die Berufsberatung in den Schulen nicht an die Bedürfnisse des zukünftigen Arbeitsmarktes angepasst ist.

143

Zufriedenheit mit den Kompetenzen in Unternehmen

Die Unternehmen bewerteten auch die Kompetenzen der neuen MitarbeiterInnen, und mit einigen Kompetenzen waren sie zufriedener als mit anderen. So waren sie z. B. mit Teamarbeit, Computerkenntnissen, Fremdsprachenkenntnissen und Allgemeinbildung zufrieden, aber unzufrieden mit Verantwortungsbewusstsein, Führungsqualitäten, Selbständigkeit, technischem Wissen und handwerklichen Fähigkeiten sowie der Fähigkeit, sich zu konzentrieren. Die Unternehmen nutzen jedoch unterschiedliche Kanäle für die Rekrutierung und setzen auch verschiedene Maßnahmen ein, um das Unternehmen für bestehende und neue MitarbeiterInnen attraktiver zu machen. Sie nutzen beispielsweise die Bereitstellung von Praktika, Mentoring, zusätzliche Belohnungen, die berufliche Entwicklung durch zusätzliche formale und nicht formale Bildung, die Bereitstellung von Aufstiegsmöglichkeiten, und sie wollen auch die Arbeitsbedingungen verbessern.

Vergleich der Situationen in Österreich und Slowenien

Wahrnehmung der Berufsorientierung durch die SchülerInnen

Einfluss des sozialen Umfelds. Sowohl in Österreich (Burgenland und Steiermark) als auch in Slowenien verlassen sich die SchülerInnen bei ihren Berufsentscheidungen stark auf ihr soziales Umfeld, insbesondere auf Familie und Freunde. Dies unterstreicht die Bedeutung externer Einflüsse bei der Gestaltung der Bildungs- und Berufslaufbahn der SchülerInnen in beiden Ländern.

Interessengeleitete Entscheidungen. In allen Regionen geben die SchülerInnen persönlichen Interessen den Vorrang bei ihrer Berufswahl. Dies gilt auch für das Burgenland, die Steiermark und Slowenien, was darauf hindeutet, dass die Ausrichtung der Berufswahl auf die individuellen Leidenschaften und Vorlieben im Vordergrund steht.

Praktische Erfahrung vs. Informationsinstrumente. Während österreichische SchülerInnen, insbesondere in der Steiermark, praktische Erfahrungen wie Praktika und Sommerjobs schätzen, bevorzugen jüngere SchülerInnen Instrumente wie Interessen- und Eignungstests. In Slowenien hingegen hat eine beträchtliche Anzahl von SchülerInnen die verfügbaren Interessen- und Eignungstests nicht genutzt, was auf eine Lücke in der Beschäftigung mit diesen Instrumenten hinweist. Slowenische SchülerInnen äußerten auch den Wunsch nach mehr individueller Beratung, was von österreichischen SchülerInnen weniger betont wird, wahrscheinlich weil sie mehr individuelle Beratung erhalten.

Fokus auf zukünftige Arbeitsplätze. Die burgenländischen SchülerInnen erwarten vor allem einen Zuwachs an Arbeitsplätzen in den Bereichen Umweltschutz, Nachhaltigkeit und Digitalisierung. Diese spezifische Zukunftsperspektive ist bei den slowenischen SchülerInnen weniger stark ausgeprägt, die sich mehr auf persönliche Interessen konzentrieren, ohne einen so starken Schwerpunkt auf zukünftige Jobtrends zu legen.

144

Die Wahrnehmung der Berufsorientierung durch die ExpertInnen

Allgemeine Zufriedenheit mit der Berufsorientierung. Sowohl in Österreich (Burgenland und Steiermark) als auch in Slowenien äußern sich die ExpertInnen zufrieden mit dem derzeitigen Stand der Berufsorientierung, erkennen aber auch Verbesserungsbedarf. Beide Gruppen halten es für wichtig, die Berufsorientierung zu verbessern, um die SchülerInnen besser auf die Zukunft vorzubereiten.

Interesse an Weiterbildungsmaßnahmen. In allen Regionen gibt es ein gemeinsames Interesse der ExpertInnen an Weiterbildung, insbesondere in den Bereichen Inklusion, Digitalisierung und grüner Wandel. Dies deutet darauf hin, dass die sich verändernden Anforderungen an die Berufsorientierung und die Notwendigkeit, mit diesen Veränderungen Schritt zu halten, von allen erkannt werden.

Integration der Berufsorientierung und Ressourcen. Österreichische ExpertInnen, insbesondere in der Steiermark, fordern eine bessere Integration der Berufsbildung (Berufsorientierung) in den Lehrplan, mehr Ressourcen und praktische Erfahrungen. Im Gegensatz dazu konzentrieren sich die slowenischen ExpertInnen mehr auf die Notwendigkeit einer besseren Informationsverbreitung und mehr individueller Beratungsgespräche mit SchülerInnen.

Spezifische Ausbildungsinteressen. Steirische ExpertInnen betonen den Bedarf an Schulungen zu zukünftigen Arbeitsmarkttrends, frühzeitiger Berufsorientierung und lebenslanger Berufsorientierung, während burgenländische ExpertInnen sich mehr auf Digitalisierung/AI und Internetsicherheit konzentrieren. Die slowenischen ExpertInnen hingegen zeigen ein breiteres Interesse an der Verbesserung der allgemeinen Qualität und Zugänglichkeit der Berufsorientierung.

Von den Unternehmen wahrgenommener Kompetenzbedarf

Bedarf an digitalen Fertigkeiten und Problemlösungskompetenz. Sowohl in Österreich (Burgenland und Steiermark) als auch in Slowenien sind sich die Unternehmen einig, dass digitale Kompetenzen und Problemlösungsfähigkeiten in der Belegschaft wichtig sind. Dies spiegelt ein gemeinsames Verständnis der Anforderungen wider, die der technologische Fortschritt und die Digitalisierung des Arbeitsmarktes mit sich bringen.

Fokus auf Umweltbewusstsein. Die Bedeutung des Umweltbewusstseins und der Nachhaltigkeit wird allgemein anerkannt, und sowohl österreichische als auch slowenische Unternehmen betrachten diese als Schlüsselbereiche für die künftige Kompetenzentwicklung.

Zufriedenheit mit den Qualifikationen. Österreichische Unternehmen, vor allem in der Steiermark, äußern sich besonders unzufrieden mit den Fähigkeiten der jungen ArbeitnehmerInnen in Bereichen wie Konfliktlösung, Verantwortung und Selbstreflexion. Im Gegensatz dazu sind slowenische Unternehmen im Allgemeinen mit Teamarbeit und Computerkenntnissen zufriedener, sehen aber Defizite in den Bereichen Führung, Selbständigkeit und technisches Wissen.

Zusammenarbeit mit Schulen. Die österreichischen Unternehmen im Burgenland und in der Steiermark betonen die Notwendigkeit einer stärkeren Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen, insbesondere bei der Integration von theoretischer und praktischer Ausbildung. Die slowenischen Unternehmen erkennen diese Notwendigkeit zwar auch an, konzentrieren sich aber eher auf die Verbesserung der allgemeinen Ausrichtung der Berufsorientierung auf die künftigen Marktanforderungen als auf spezifische Bildungsk Kooperationen.

145

Schlussfolgerungen

In beiden Ländern verlassen sich die SchülerInnen auf ihr soziales Umfeld, um sich beruflich zu orientieren, und die ExpertInnen sind im Allgemeinen mit den derzeitigen Systemen zufrieden, sehen aber die Notwendigkeit einer Weiterentwicklung. Unternehmen in beiden Regionen legen den Schwerpunkt auf digitale und ökologische Kompetenzen der künftigen Arbeitskräfte.

Die österreichischen Regionen konzentrieren sich mehr auf die Integration der Berufsorientierung in das Bildungssystem und die Vermittlung praktischer Erfahrungen, was auch in Slowenien der Fall ist, und Slowenien betont darüber hinaus die Notwendigkeit besserer Informationen und einer individuelleren Beratung. Der spezifische Kompetenzbedarf und der Zufriedenheitsgrad der Unternehmen sind ebenfalls unterschiedlich, wobei österreichische Unternehmen sich mehr auf Soft Skills und slowenische Unternehmen auf technische und Führungsfähigkeiten konzentrieren.

6. Literatur

Aljoscha C. Neubauer, Anna Pribil, Alexandra Wallner, Gabriela Hofer. Die Selbst-Andere-Wissensasymmetrie in kognitiver Intelligenz, emotionaler Intelligenz und Kreativität. *Heliyon* 4 (2018) e01061. doi: 10.1016/j.heliyon.2018. e01061

AMS (2024a). Medieninfo Arbeitsmarkt Steiermark. (Mai 2024). [600_202405_medieninfo_amdaten_mai24_stmk.pdf](#)

AMS (2024b). Arbeitsmarktprofil 2023 Österreich. [AMS | Arbeitsmarktprofile 2023 Österreich](#)

AMS (2024c). Der Steirische Arbeitsmarkt: März 2024. [Der steirische Arbeitsmarkt: März 2024 \(ams.at\)](#)

AMS (2024d). Arbeitsmarkt Burgenland, MAI 2024. [ARBEITSMARKT BURGENLAND, MAI 2024 \(ams.at\)](#)

Arbeitplus (2024). Statistik: Arbeitslosigkeit & Langzeitbeschäftigungslosigkeit im Mai 2024. [Statistik: Arbeitslosigkeit & Langzeitbeschäftigungslosigkeit im Mai 2024 - arbeit plus](#)

BFI Burgenland. (2024). Mobita. Von <https://www.bfi-burgenland.at/projekte/mobita.html> abgerufen

BFI Burgenland. (2024). *Mobita*. Von <https://www.bfi-burgenland.at/projekte/mobita.html> abgerufen

BILDUNGSNETZWERK STEIERMARK. (2024). *Bildungs- und Berufsorientierung ist Lebensorientierung!* Abgerufen von <https://erwachsenenbildung-steiermark.at/info/bildungs-und-berufsorientierung-ist-lebensorientierung/>

BMAW. (10 2022). Lehrlingsausbildung. Von https://www.bmaw.gv.at/dam/jcr:818f6afb-fa40-46bc-8ecf-56facd079ab6/Apprenticeship_System_in_Austria.pdf abgerufen

BMAW. (15. 05 2024). Ferialpraxis. Von https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung_und_ausbildung/lehre-und-berufsbildende-schulen/ferialpraxis.html#:~:text=Um%20als%20Jugendliche%2FJugendlicher%20in,Geburtstag abgerufen

BMB. (16. 10 2017). Grundsatzterlass für Schüler- und Bildungsberatung. Von https://www.schulpsychologie.at/fileadmin/upload/Schuelerberater/Grundsatzterlass_SBB.pdf abgerufen

BMB. (2016). *Ausbildungspflicht bis 18*. Von https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:2cf5b721-d286-47ca-bce74c8f55b9ee16/erlass_ausbildung_bis_18.pdf abgerufen

BMBWF. (11.09.2019). *Volksschule*. Von <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulsystem/sa/vs.html> abgerufen.

BMBWF. (2012) *Maßnahmenkatalog im Bereich Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB) in der 7. Und 8. Schulstufe*. Von <https://rundschriften.bmbwf.gv.at/rundschriften/?id=627> abgerufen.

BMBWF. (2015). *Lehrpläne der Höheren technischen und gewerblichen Lehranstalten*. Von https://api.abc.berufsbildendeschulen.at/uploads/Lehrplaene_der_Hoeheren_technischen_und_gewerblichen_Lehranstalten_2015_Stand_14_09_2021_a028f44eda.pdf aufgerufen

BMBWF. (2019). Statistik für die Hosentasche - Schulen und Erwachsenenbildung. Von https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?article_id=9&type=gesamtkatalog&pub=939 aufgerufen.

BMBWF. (2020) Mittelschule. Von https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:7b6de1bc-36c1-4b54-88f0-7683120238d0/mittelschule_2020.pdf angerufen

BMBWF. (2020b) Lehrpläne: Berufsschulen. Von <https://www.abc.berufsbildendeschulen.at/downloads/lehrplaene-berufsschulen-1> aufgerufen

BMBWF. (2021). *Allgemeine Schulpflicht.* Von https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung_und_ausbildung/schulen/Seite.110002.html abgerufen.

BMBWF. (2023). *Bildungs- und Berufsorientierung. ibobb: Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf.* Abgerufen von <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulpraxis/ba/bo.html>

BMBWF. (2024). *18 Plus.* Von <https://www.18plus.at/ueber-18plus/18plus-im-ueberblick.html> aufgerufen.

BMBWF. (2024). *Bildungs- und Berufsorientierung (Sekundarstufe I).* Abgerufen von <file:///C:/Users/b.venus/Downloads/Bildungs-und-Berufsorientierung-Verbindliche-Uebung.pdf>

BMBWF. (30. 06 2022). BGBl. I Nr. 96/2002. Von https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2022_I_96/BGBLA_2022_I_96.pdfsig abgerufen

147

BMBWF. (kein Datum). *BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG BEI BILDUNGSLAUFBAHNFRAGEN UND ERSTABKLÄRUNG BEI PSYCHOSOZIALEN PROBLEMEN.* Von <https://www.schulpsychologie.at/schuelerber/schuelerinnenberatung/aufgaben-und-angebote> aufgerufen.

BMBWF. (kein Datum, b). Studienwahlberatung. Von <https://www.studierendenberatung.at/angebote/studienwahlberatung> aufgerufen

BMWFW. (2015). Berufsausbildungsgesetz (BAG). Von https://www.bic.at/downloads/de/archiv/bildungs_abc/berufsausbildungsgesetz.pdf abgerufen

Buchebner-Ferstl, S., Kaindl, M., Rille-Pfeiffer, C. (2026). Bildungsentscheidungen in der Familie beim Übergang von der Volksschule in die weiterführende Schule

Bundeskanzleramt (2023). 8. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich. BKA. https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:34a6f40f-db02-425c-b5f7-96bf1798cd05/8_jb_2023.pdf

Bundesministerium Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (2021). Digitales Kompetenzmodell für Österreich. DigCom 2.2 AT. BMAW. https://www.bmaw.gv.at/dam/jcr:54bbe103-7164-494e-bb30-cd152d9e9b33/DigComp2.2_V33-barrierefrei.pdf

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. (2024). BMAW AMS Fachkräftebarometer. BMAW. [BMAW AMS Fachkräftebarometer](#)

Capriolo, G. (2023). *Konferenca Potrebe trga dela v naslednjih 15 letih: Prihodnost dela - rezultati srednje in dolgoročnih napovedi potreb trga dela do leta 2037*. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

Cedefop (2023). Dateneinblicke: Fachkräfte im Gesundheitswesen: Qualifikationsmöglichkeiten und Herausforderungen (Aktualisierung 2023). (November, 2023). [Fachkräfte des Gesundheitswesens: Qualifikationsmöglichkeiten und -herausforderungen \(Update 2023\) | CEDEFOP \(europa.eu\)](https://www.cedefop.europa.eu/en/updates/2023/11/11-2023-fachkraefte-im-gesundheitswesen-qualifikationsmoeglichkeiten-und-herausforderungen-update-2023)

Arbeitsverwaltung von Slowenien und Euroguidance (2023). *Lebensbegleitende Beratung in Slowenien*. https://www.ess.gov.si/fileadmin/user_upload/Partnerji/Dokumenti_Partnerji/Dokumenti_Euroguidance/Lifelong_guidance_in_Slovenia.pdf

Euroguidance (n.d.). *Slowenien*. <https://euroguidance.eu/slovenia-2>

Europäische Kommission (28.11.2023). *Beschäftigung und Unternehmertum: Berufsorientierung und -beratung*. <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/slovenia/34-career-guidance-and-counselling>

Europäische Kommission (2023). Beschäftigung und soziale Entwicklungen in Europa: Bekämpfung des Arbeitskräftemangels und der Qualifikationsdefizite in der EU. [AKTIONSPLAN DER EUROPÄISCHEN SÄULE FÜR SOZIALE RECHTE \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/economic-affairs/act/employment-social-developments-europe)

Europäische Kommission (2024). *Wirtschaftsprognose für Österreich: Die neueste makroökonomische Prognose für Österreich. Arbeitsmarkt im 1. Quartal 2024: Plus bei Teilzeit-, Minus bei Vollzeitbeschäftigung (statistik.at)*

148

Regierung von Slowenien. (2020). *Digitales Slowenien 2030*. <https://www.gov.si/en/topics/digital-slovenia-2030/>

Gregorčič Mrvar, P., Mažgon, J. in Makovec Radovan, D. (2021). Pomen poklicne in kariere orientacije v osnovni in srednji šoli = Bedeutung der Berufs- und Laufbahnberatung in der Grund- und Sekundarschule. *Šolsko svetovalno delo*, 25(2), 3-13.

Hoff, K. A., Song, Q. C., Wee, C. J., Phan, W. M. J., & Rounds, J. (2020). Interessenübereinstimmung und Arbeitszufriedenheit: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 123, 103503.

IBOBB. (2014). *Plattform des BMBWF*. Abgerufen von <https://portal.ibobb.at/>.

ibw. (2023). *Fachkräftebedarf/-mangel. Arbeitskräfteradar 2023*. WKÖ. <https://ibw.at/resource/download/2612/ibw-forschungsbericht-215.pdf>

Jugendwegweiser. (2024). *Online-Interessenstests*. Von <https://www.jugendwegweiser.at/berufsorientierung/online-interessenstests/> aufgerufen.

Karierni center za mlade. (2024). *Karierni Center za Mlade - VšečKAM in GREM*. Karierni center za mlade. <https://www.kariera-mladi.si/>

Karierni plac. (2024). *Karierni plac - Karierni center za mlade*. Karierni plac. <https://karierniplac.si/>

Karriere.at. (30.01.2024). *Jobmessen in Österreich 2024: alle Termine & Infos*. Von <https://www.karriere.at/c/a/jobmessen-terminen> aufgerufen

Keleva, P. (2015). Od poklicne socializacije h kariernemu opolnomočenju. V U. Štremfel in M. Lovšin (ur.): *Karierni ter osebni in socialni razvoj mladih: pogledi, pristopi, izzivi: [znanstvena monografija]* (str. 49 - 60). Pedagoški inštitut. http://career.pei.si/wp-content/uploads/sites/4/2015/05/znanstvena_mnografija_CAREER.pdf

Konferenca o šolskem svetovalnem delu. (2022). *Konferenca o šolskem svetovalnem delu: Izzivi svetovalnega dela v spremenjenih družbenih razmerah: 21. prispevki strok za svetovalno delo v praksi: zbornik povzetkov: Brdo pri Kranju, 21. 4. 2022* (Spletna izd.). Zavod Republike Slovenije za šolstvo. https://www.zrss.si/pdf/prispevki_svetovalno_delo_2022.pdf

LÖFFLER/WIESER. (2012). *Berufsorientierung im Burgenland. Entwicklung eines Prozesshandbuchs für ein optimales Beratungs- und Betreuungssystem für Jugendliche im Burgenland*. Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (Hrsg.).

Lovšin, M. (2015). Teoretska ozadja karierne orientacije za učence in dijake. V U. Štremfel in M. Lovšin (ur.): *Karierni ter osebni in socialni razvoj mladih: pogledi, pristopi, izzivi: [znanstvena monografija]* (str. 24 - 35). Pedagoški inštitut. http://career.pei.si/wp-content/uploads/sites/4/2015/05/znanstvena_mnografija_CAREER.pdf

Mayrhofer, L., Oberwimmer, K., Toferer, B., Neubacher, M., Freunberger, R., Vogtenhuber, S., & Baumegger, D. (2019). Indikatoren C: Prozesse des Schulsystems.

Migration.gv.at (2024). Bundesweite Mangelberufe. [Bundesweite Mangelberufe \(migration.gv.at\)](https://www.migration.gv.at/)

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2024). *Analiza razmer na trgu dela in rezultati srednje in dolgoročnih napovedi potreb trga dela do leta 2037*. <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Analiza-razmer-na-trgu-dela-in-rezultati-srednje-in-dolgorocnih-napovedi-potreb-trga-dela-do-leta-2037-003.pdf>

Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje. (2023). *Slovenski šolski sistem in Slovensko ogrodje kvalifikacij*. Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje. <https://www.gov.si teme/slovenski-solski-sistem-in-slovensko-ogrodje-kvalifikacij/>

Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje. (2023). *Slovenski šolski sistem in Slovensko ogrodje kvalifikacij*. Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje. <https://www.gov.si teme/slovenski-solski-sistem-in-slovensko-ogrodje-kvalifikacij/>

Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje. (2024). *O osnovni šoli*. Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje. <https://www.gov.si teme/o-osnovni-soli/>

Ministerium für Umwelt und Raumordnung. (2021). *Grünes Slowenien 2030: Strategie für den grünen Übergang*. <https://www.mop.gov.si/en/green-slovenia-2030/>

NG, Soo Boon (2019). Erforschung von MINT-Kompetenzen für das 21. Jahrhundert. In-Progress Reflection No 30. Current and Critical Issues in Curriculum. Learning and Assessment. (UNESCO). [Erforschung von MINT-Kompetenzen für das 21. Jahrhundert - UNESCO Digital Library](https://www.unesco.org/digital-library/erforschung-von-mint-kompetenzen-fur-das-21-jahrhundert)

Oberwimmer, K., Zintl, R., Juen, I., & Vogtenhuber, S. (2021). Indikatoren A: Kontext des Schul- und Bildungswesens.

oead. (2024). Das österreichische Schulsystem. Von <https://www.bildungssystem.at/en/> abgerufen

oead. (2024). *Das österreichische Schulsystem*. Von <https://www.bildungssystem.at/en/> abgerufen

oead. (2024b). *Volksschule*. Von <https://www.bildungssystem.at/volksschule/volksschule> abgerufen

oead. (2024c). *Unterstufe AHS*. Von <https://www.bildungssystem.at/schuleunterstufe/allgemeinbildende-hoehere-schule-unterstufe> abgerufen

OeNB (2024a). Interimistischer Wirtschaftsausblick für Österreich. (März, 2024). [OeNB Bericht 2024/2: März 2024 Konjunkturausblick für Österreich - Oesterreichische Nationalbank \(OeNB\)](#)

OeNB (2024b). Wirtschaftsausblick für Österreich. (June, 2024). <https://www.oenb.at/dam/jcr:4ea4f771-ff62-4cf1-9d5a-13a0a60e5919/report-2024-7-outlook.pdf>

Österreich gv.at-Redaktion. (30. 04 2024). Allgemeines zur Berufswahl. Von https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung_und_ausbildung/lehre-und-berufsbildende-schulen/berufswahl/Seite.1080001.html abgerufen

PÄDAGOGIKPAKET. (2023). *Lehrpläne neu. Plattform des BMBWF*. Abgerufen von <https://www.paedagogikpaket.at/massnahmen/lehrplaene-neu.html>

Pečjak, S., Pirc, T. in Podlessek, A. (2019). *Komplet preizkusov za karierno odločanje v osnovni šoli: priročnik*. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

PH Steiermark (Hrsg.). (2023). *Empowerment für die Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung. Zeitgemäße Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf*. Abgerufen von https://portal.ibobb.at/fileadmin/Berufsorientierung_und_Bildung/Studien/Handreichung_IBOBB.pdf

150

PH Wien. (2017). Curriculum Schüler- und Bildungsberater/innen an APS. Von <https://phwien.ac.at/wp-content/uploads/2022/02/phwien-curriculum-hochschullehrgang-bildungsberatung-aps-2017.pdf> abgerufen

Punie, Y. und Brecko, B., Ferrari, A., (2023). DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe. JRC. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg. <https://dx.doi.org/10.2788/52966>

Republika Slovenija. (2023). *Štipendije*. Republika Slovenija. <https://www.gov.si/podrocja/izobrazevanje-znanost-in-sport/stipendije/>

RIS. (2014). Lehrplan der Handelsakademie. Von <https://www.hak.cc/unterricht/lehrplaene/handelsakademie-lehrplan-2014> aufgerufen.

RIS. (2015). *Lehrplan Fachschule für Soziales*. Von https://api.abc.berufsbildendeschulen.at/uploads/FS_fuer_Sozialberufe_8399c035fb.pdf aufgerufen

RIS. (2023). *Lehrpläne - allgemeinbildende höhere Schulen Anl. 1*. Von <https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008568&Artikel=&Paragraf=&Anlage=1&Uebergangsrecht=> aufgerufen

RIS. (24.06.2024) *Gesamte Rechtsvorschrift für Lehrpläne der Mittelschulen.* Von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20007850> aufgerufen

RIS. (24.06.2024b) *Gesamte Rechtsvorschrift für Lehrplan - Polytechnische Schule.* Von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10010046> aufgerufen

RIS/BMBWF. (2023). SchOG. Von <https://www.iusline.at/gesetz/schog> abgerufen

RIS/BMUKK. (2023). *Gesamte Rechtsvorschrift für Lehrpläne der Mittelschulen.* Von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung/Bundesnormen/20007850/Lehrpl%c3%a4ne%20der%20Mittelschulen%2c%20Fassung%20vom%2006.06.2024.pdf> abgerufen

Rupar, B., Bizjak, C., Maleševoc, T., Bezić, T., Margan, U., Vidmar, M., Gregorčič Mrvar, P., Pirc, T., Poštrak, M., Vec, T., Jensen, S., Matiličkova, M., Vončina Vodeb, V. (2021). *Šolsko svetovalno delo: Karierna orientacija med šolo in svetom dela.* Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Rutar Leban, T. (2015). Starši kot pomembni odrasli na karierni poti otrok. V U. Štremfel in M. Lovšin (ur.): *Karierni ter osebnostni in socialni razvoj mladih: pogledi, pristopi, izzivi: [znanstvena monografija]* (str. 104 - 113). Pedagoški inštitut. http://career.pei.si/wp-content/uploads/sites/4/2015/05/znanstvena_monografija_CAREER.pdf

Sozialministeriumservice (2024). *Projekträgerlandkarte Jugendcoaching.* Von https://www.bundeskost.at/wp-content/uploads/2024/02/JU_Projekttraeger_Oesterreich_2024.pdf aufgerufen

Statistik Austria. (2024). *Bildung in Zahlen.* Von https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/BiZ-2022-23_Schluesselindikatoren.pdf abgerufen. ISBN 978-3-903393-48-6

Štremfel, U. in Lovšin, M. (2015). Sklep: Aktualni pogledi na karierni ter osebnostni in socialni razvoj mladih kot izziv razvoja izobraževalnih politik in praks. V U. Štremfel in M. Lovšin (ur.): *Karierni ter osebnostni in socialni razvoj mladih: pogledi, pristopi, izzivi: [znanstvena monografija]* (str. 24 - 35). Pedagoški inštitut. http://career.pei.si/wp-content/uploads/sites/4/2015/05/znanstvena_monografija_CAREER.pdf

Strategischer Rat für Digitalisierung. (n.d.). *Über den Strategierat für Digitalisierung.* <https://www.gov.si/en/topics/strategic-council-for-digitalization/>

Štremfel, U. (2016). *Šolsko svetovalno delo, vseživljenjska karierna orientacija in izzivi sodobnega časa: karierna orientacija.* *Šolsko svetovalno delo*, 20(1/2), 33-40. <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-HO1GZ1AA>

Štremfel, U. (2016). *Šolsko svetovalno delo, vseživljenjska karierna orientacija in izzivi sodobnega časa.* Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Sultana, R. G. (2019). *Poti do boljše karierne orientacije na sekundarni stopnji izobraževanja: priročnik.* Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. (2020). *Politische Herausforderungen bei der Unterstützung der Jugend: die versteckten NEETs in Slowenien: Policy note*. <https://www.oecd.org/employment/youth/OECD-2020-Hidden-NEETs-Slovenia.pdf>

WIFI Kärnten. (2022). *Testcenter Kärnten*. Von <https://tcc.or.at/> aufgerufen.

WKO Salzburg. (2024). *Talent-Check Salzburg*. Von <https://www.talentechecksalzburg.at> aufgerufen

WKO Steiermark. (2024). *Talentcenter*. Von www.talentcenter.at abgerufen

WKO Steiermark. (2024). *Talentcenter*. Von www.talentcenter.at abgerufen

WKO Vorarlberg (kein Datum). *Talente Check*. Von <https://www.talente-check.info/> aufgerufen

WKO Wien (kein Datum). *TalenteCheck*. Von <https://www.talentecheckwien.at/allgemein.html> aufgerufen

Weltwirtschaftsforum. (2023). *Bericht über die Zukunft der Arbeitsplätze 2023: Insight Report*. Weltwirtschaftsforum. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

Wostner, P. (2023). *Poročilo o produktivnosti 2023*. UMAR. https://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/Porocilo_o_produkktivnosti/2023/PoP2023.pdf

Jugend im Übergang. (b.d.). *Spremljanje mladih na prehodu (IO6): Model in metodologija sodelovanja pri spremljanju mladih na prehodu*. https://cpi.si/wp-content/uploads/2020/07/IO6_Model-spremljanja-mladih-na-prehodu-SI.pdf

152

Zakon o urejanju trda dela (ZUTD). (2011). Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 - ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 - ZPDZC-1, 47/15 - ZZSDT, 55/17, 75/19, 11/20 - odl. US, 189/20 - ZFRO, 54/21, 172/21 - ZODPol-G, 54/22, 59/22 - odl. US in 109/23. <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5840&d=49682-p=3>

ZAM Stiftung (2021). *Stiftung der steirischen Zentren für Ausbildungsmanagement*. Von <https://www.zam-steiermark.at/> abgerufen

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2023). *Poklicni barometer*. ZRSZ. <https://www.ess.gov.si/partnerji/trg-dela/poklicni-barometer/>

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2024). *Kam in kako za učence in dijake*. ZRSZ. <https://www.ess.gov.si/partnerji/vsezivljenjska-karierna-orientacija/karierna-orientacija-solske-mladine/kam-in-kako-za-ucence-in-dijake/>

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (b.d.). *Registrirana brezposelnost*. <https://www.ess.gov.si/partnerji/trg-dela/trg-dela-v-stevilkah/registrirana-brezposelnost/>

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (n.d.). *Platforma za napovedovanje kompetenc - PNK*. <https://www.ess.gov.si/partnerji/projektno-sodelovanje/platforma-za-napovedovanje-kompetenc-pnk/>