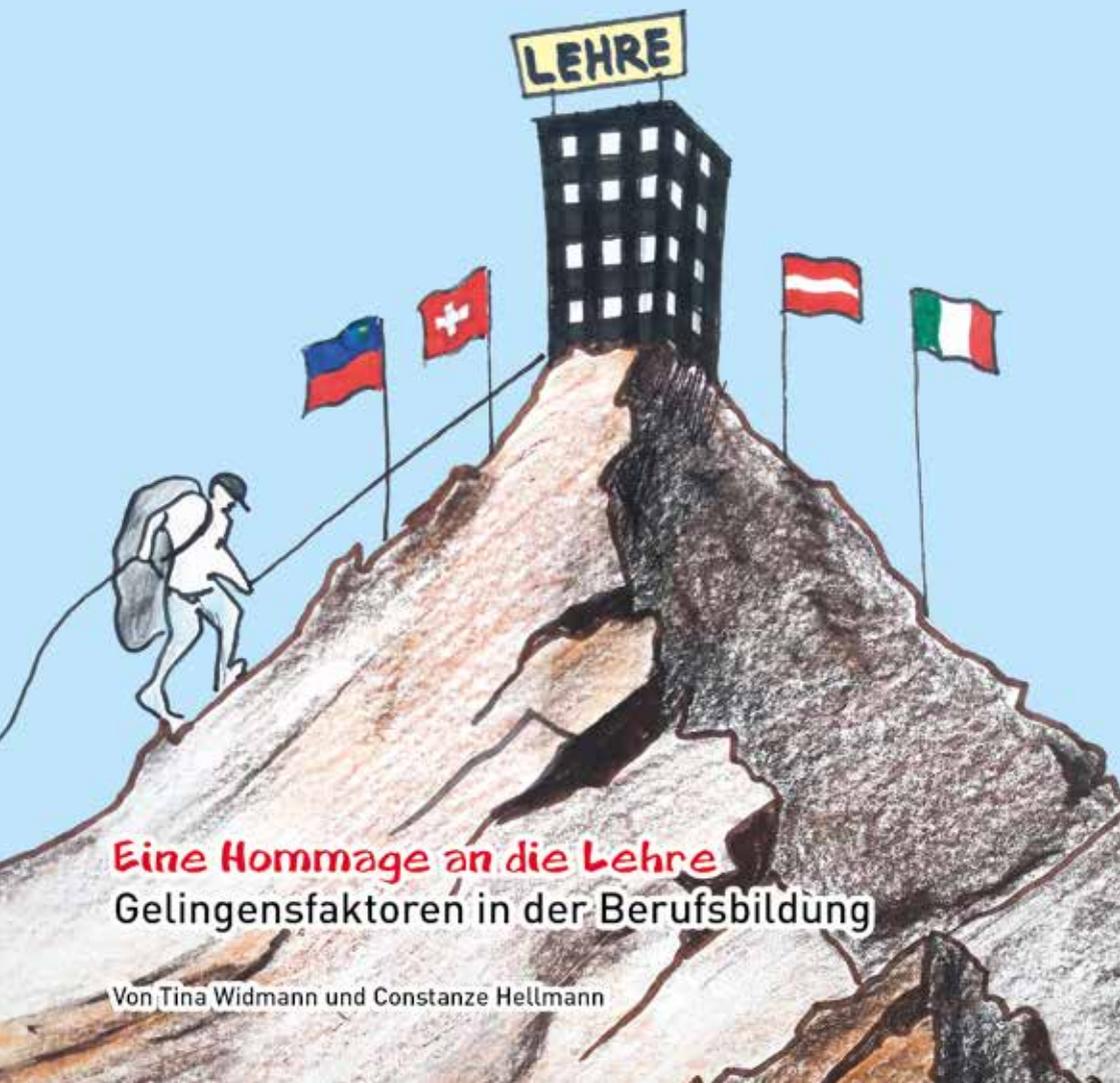


**HERZ » HIRN » HAND
BEGABT!**



Eine Hommage an die Lehre
Gelingensfaktoren in der Berufsbildung

Von Tina Widmann und Constanze Hellmann

Autorinnen



Mag. Dr. iur. Tina Widmann

Studienabschluss Paris Lodron Universität Salzburg;
Geschäftsführerin und Ausbildungstrainerin
die chance Agentur gGmbH; diplomierte Mentaltrainerin;
Autorin (Kinderbücher, Sachbücher, Lernunterlagen, wissenschaftliche Beiträge); Obfrau Verein Rollende Herzen;
Referentin der Fort- und Weiterbildung an der PH Salzburg Stefan Zweig; davor Juristin (Wirtschaftsförderungsinstitut, Kinder- und Jugendanwaltschaft, selbstständig);
evangelische Religionspädagogin;
Professorin für politische Bildung und Recht;
Landesrätin a D. Landesregierung Salzburg



Constanze Hellmann, BA MA

Studienabschluss Pädagogik, Erziehungswissenschaft Paris Lodron Universität Salzburg;
Geschäftsführerin und Ausbildungstrainerin
die chance Agentur gGmbH;
diplomierte Mental- und EFT-Trainerin;
Autorin (Lernunterlagen, wissenschaftliche Beiträge);
Projektleiterin Fuchsbau „Erlebnis-, Lern- und Spieletreff“, „mittendrin statt nebenan“;
Referentin in der Fort- und Weiterbildung
der pädagogischen Hochschule Salzburg.

Layout & Druck: 4 Color Solution e.U. · office@4csolution.at

Bilder: Dogan Yetim, BA MA

In Zusammenarbeit mit der Schweiz, Liechtenstein und Italien im Rahmen
des  Erasmus+ -Projektes „Gelingensfaktoren in der Berufsbildung“

Weitere Informationen: www.die-chance.at, www.gelingensfaktoren-berufsbildung.com

Vorwort



© BMDW/Marek Knopp

Dr. Harald Mahrer,
Präsident der Wirtschaftskammer Österreich

Lehre fit für die Zukunft machen

Österreich ist das Land der Lehre – kaum ein anderes Land verfügt über ein erfolgreicherer System der beruflichen Ausbildung.

Um die duale Ausbildung ins 21. Jahrhundert zu führen, müssen wir der beruflichen Qualifikation jedoch eine neue Dimension geben. Denn nur mit exzellenter Bildung können sich Menschen auf die veränderten Anforderungen und Chancen der Arbeitswelt einstellen.

Wir wollen die duale Ausbildung neu gestalten und um digitale und soziale Kompetenzen erweitern, um künftige Fachkräfte mit den richtigen Zukunftskompetenzen auszustatten. Indem wir attraktive Bildungspfade entwickeln, steigern wir die Karriereoptionen der Lehre und verbessern so deren Image. Auch die Flexibilität in den Berufsschulen soll sich erhöhen, damit die Berufsbildung flexibler und somit auch attraktiver wird.

Die WKO ist bereits jetzt Österreichs größter privater Bildungsanbieter, der jährlich rund 350 Mio. Euro in Aus- und Weiterbildungsangebote investiert.

Dieses Angebot wollen wir kontinuierlich ausbauen – unser Ziel ist bis 2025 jährlich 500 Millionen Euro für unsere Betriebe und deren Mitarbeiter zu investieren. Das ist unser Beitrag für die Jugend, den Standort und die Zukunft in Österreich. **Wir reden nicht nur über Bildung, wir bilden Zukunft für alle.**

Inhaltsverzeichnis

Einführung	6
Die chance Agentur gemeinnützige GmbH	8
Oida, Lehre ist einfach lit!.....	10
Lehre mit Matura	10
Verkürzte Lehrzeit	11
Integrative Lehre.....	11
Außerordentlicher Lehrabschluss.....	12
Stellenwert der Lehre steigern	12
Auf die Plätze, fertig, los!	13
Der Kampf um die höhere Schule	13
Der Kampf mit der Selbstüberschätzung.....	14
Der Kampf mit dem Gymnasium als Zufluchtsort	15
Der Kampf um die Stellung in der Peergruppe.....	15
Der Kampf mit der Unwissenheit	15
Der Kampf mit den Career Management Skills	16
Der Kampf mit dem Non-Take-Up von Leistungen.....	17
Der Kampf mit der Durchlässigkeit unseres Bildungssystems.....	17
An die Grenzen stoßen	18
Jugendliche mit erschwerter Ausgangslage	18
KMU, selbstverständliche Abnehmer_innen schulentlassener Jugendlicher?	20
Unzureichende schulische Kenntnisse als ernstzunehmendes Problem	22
Berufsorientierung ist weitgehend dem Engagement und Gutdünken der Pädagogen_innen geschuldet.....	23
Die Alternative: Hol dir einen Profi in die Schule!.....	24
Erasmusprojekt Gelingensfaktoren in der Berufsbildung.....	25
Hypothesen und Fragestellungen	25
Methode	26
Stichprobe	26
Untersuchungsdurchführung	27
Statistische Analysemethoden	27
Ergebnisse	28
Einhaltung der Gütekriterien.....	28
Allgemeine Angaben zur Online-Befragung	29
Ergebnisse der Hypothesen-Überprüfung	29
Vor der beruflichen Grundbildung	30
Während der beruflichen Grundbildung.....	36
Nach der beruflichen Grundbildung	39

Diskussion.....	41
Handlungsempfehlungen	46
Individuelle eins-zu-eins Betreuung in tätiger Fallverantwortung.....	46
Unterstützung für Schulen in der Berufsorientierung.....	46
Training sozialer und digitaler Kompetenzen	47
Lehre (be)greifbar machen	47
Ausbau aufsuchender mobiler Elternarbeit und heimbasierter Elternarbeit.....	47
Schullaufbahnberatung anders – frühere und zusätzliche Information für Eltern und Schüler_innen	48
Elternarbeit mit Elternberufsorientierungspass	49
Jugendliche mit Migrationshintergrund in die Lehrausbildung bringen.....	49
Verbesserung des Take-Up von Leistungen	50
Ausbau von Berufswahltests	50
Kopf-frei-Interventionsprogramm und Mentaltraining für Lehrlinge in enger Zusammenarbeit mit den KMU	52
Implementierung eines Buddy-Systems für Lehrlinge.....	53
Bedarfsgerechte Begleitung im Lehrbetrieb	55
Zusammenfassung der Handlungsempfehlungen.....	55
Reflexion/Kritik.....	56
Ausblick.....	58
Die Top-Antworten nach Themen sortiert.....	59
Abbildungsverzeichnis.....	62
Literaturverzeichnis	63
Übersicht Leistungen die chance Agentur gGmbH.....	65

Einführung



**HERZ » HIRN » HAND sind viele Jugendliche.
BEGABT!**

Die duale Berufsausbildung trägt diesem Umstand Rechnung.



Zur Stärkung der dualen Berufsausbildung im Rahmen einer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit im Bildungsbereich, zur Prävention und Verhinderung von Langzeit-Jugendarbeitslosigkeit sowie zur Minimierung der Risikogruppe „Sozialhilfeempfänger“ wurde das Erasmusprojekt



**GELINGENSAKTOREN
IN DER BERUFSBILDUNG**



unter den Partnerländern Schweiz, Liechtenstein, Italien und Österreich initiiert.



Ein internationales Team aus engagierten Fachleuten mit



Remy Müller
Leiter des BildungsNetz Zug



Jean-Pierre Dällenbach
langjähriger Geschäftsführer
die Chance Ostschweiz



Ivan Schurte
Leiter „100pro! berufsbildung“
Wirtschaftskammer Liechtenstein



Remo Cluser
Leiter der Ausbildung bei der Hilti AG



Mirko Cutri
Wirtschaftsverband Handwerk
und Dienstleister Bozen



Tina Widmann
Geschäftsführerin die chance Agentur
gemeinnützige GmbH Salzburg



Constanze Hellmann
Geschäftsführerin die chance Agentur
gemeinnützige GmbH Salzburg



erarbeitet und überprüft die Gelingensfaktoren für die Berufsbildung auf Basis der Hypothesen aus Remy Müllers Buch (2014) „Ausbildungsbetriebe und ihre Bedürfnisse in der Berufsbildung“.

Das Ergebnis für Österreich basiert auf einer Online-Umfrage für lehrlingsausbildende Betriebe und enthält Handlungsempfehlungen, die im internationalen Vergleich bestehen und nachfolgend präsentiert werden.

Die chance Agentur gemeinnützige GmbH arbeitet seit 2014 mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, um einerseits in der Prävention bestens auf den Berufseinstieg vorzubereiten und andererseits bei Schul-, Lehr- und Ausbildungsabbruch unterstützend zur Seite zu stehen. Der unsere Arbeit stets begleitende Leitgedanke ist es, der Lehre die Reputation zu geben, die sie verdient.

Die chance Agentur gemeinnützige GmbH



- wird gefördert vom BMEIA, Bildungsreferat des Landes Salzburg, von der Thoolen Foundation und Otto Wittschier Stiftung
- arbeitet präventiv und mobil an Schulen, mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen von zehn bis 24 Jahren, deren Eltern und in migrantischen Communities, um Schul- oder Lehrabbruch vorzubeugen
- trainiert Jugendliche mit erschwelter Ausgangssituation (NEETs – not in education, employment or training; Dropouts; ESL – early school leavers, also jene Jugendliche und junge Erwachsene, die keine Schule besuchen, keiner Arbeit nachgehen und sich nicht in beruflicher Ausbildung befinden und dies auch nicht unmittelbar anstreben, sowie jüngere Jugendliche, die schulabbruchgefährdet sind; anerkannte jugendliche Flüchtlinge, speziell auch Mädchen, um sie im Bildungsprozess zu halten, für den Arbeitsprozess fit zu machen, sie in den Arbeitsprozess zu (re)integrieren und ihre Selbsterhaltungsfähigkeit zu fördern)
- fördert Schüler_innen beim Übergang zwischen Schule und Beruf
- fördert Quereinsteiger_innen im österreichischen Bildungssystem
- vernetzt und unterstützt öffentliche Institutionen, die sich für die betroffenen Jugendlichen einsetzen
- sucht aufnehmende Betriebe
- begleitet diese Betriebe mobil und nach Bedarf bis zum Lehr- bzw. Ausbildungsabschluss oder bis zu einer der Ausbildung entsprechenden festen Anstellung der chance Kandidaten_innen

- bildet in Zusammenarbeit mit Unternehmen und Schulen Jugendliche als chanceBuddy/FAIRbesserer aus, koordiniert deren Einsatz, um Peer-to-Peer-Hilfe von Jugendlichen für Jugendliche, speziell von Lehrlingen für (angehende) Lehrlinge im Bundesland Salzburg zu fördern
- betreibt für außerordentliche Schüler_innen, nicht mehr schulpflichtige zugewanderte oder geflüchtete Jugendliche sowie weibliche Asylberechtigte das chanceKolleg zum Sprach-, Werte- und Kompetenzerwerb (bei Bedarf mit Kinderbetreuung)
- setzt sich für eine Stärkung der dualen Berufsausbildung ein

Die chance arbeitet dabei:

- mit dem Get-Fit-Trainingsprogramm: es beinhaltet Workshops, Ausbildungs-, Berufsorientierungs-, Sprach-, Lern-, Mental-, Kompetenz-, Gewaltpräventions-, Praxis- sowie Antimobbingtraining (bei Bedarf mit Native Speakern in vielen Sprachen)
- mit dem Get-Lift-Trainingsprogramm: Jugendliche ab dreizehn Jahren mit erschwerter Ausgangslage können in regelmäßigen wöchentlichen Kurzeinsätzen (zwei Stunden) für mindestens drei Monate in Gewerbebetrieben der jeweiligen Region praktisch tätig sein, um ihre Fähigkeiten zu checken, geregelte Abläufe und Selbstverantwortung zu trainieren, die Einsätze in den lokalen Betrieben erfolgen auf freiwilliger Basis in der schulfreien Zeit.



Oida, Lehre ist einfach lit!

Unter Verwendung des Jugendwortes 2018 könnte der Buchtitel auch heißen: „Oida, Lehre ist einfach lit!“ Und nein, wir haben uns nicht verschrieben und SH mit L vertauscht. Lit beschreibt in der Jugendsprache etwas absolut Cooles, Tolles oder Aufregendes.



Lehre ist megatoll! Wie könnte man die Lehre, die duale Berufsausbildung besser beschreiben? Jugendliche haben die Möglichkeit, als wertvolles Übergangsjahr von der Schule in die Wirtschaft in der Polytechnischen Schule praxisbezogen zu lernen und zu trainieren. Nach Einstieg in die Lehre wechselt fachbezogener Unterricht mit Training im Beruf. Die Lehrabschlussprüfung kann je nach Beruf nach drei, dreieinhalb oder vier Jahren gemacht werden. Vom ersten Monat an verdient der Lehrling sein eigenes Geld, während die Familienbeihilfe in vollem Umfang bezogen werden kann. Mit der Lehre mit Matura, der integrativen und der verkürzten Lehre ist für jedermann_frau das Passende dabei und selbst einem Hochschulstudium steht nach abgeschlossener Berufsausbildung nichts im Wege.

Zusätzlich zur „normalen“ Lehre gibt es Sonderformen:

Lehre mit Matura

Das Ausbildungskonzept „Lehre und Matura“ stellt motivierte Jugendliche nicht länger vor die Entscheidung: Berufserfahrung oder weitere Schulbildung. In Österreich ist es möglich, die Maturaausbildung während der Lehrzeit zu absolvieren. Die Berufsmatura besteht aus vier Teilprüfungen: Deutsch, Mathematik, eine lebende Fremdsprache und ein Fachbereich.

Für das Unternehmen bietet das Modell „Lehre und Matura“ die Möglichkeit, begabte Jugendliche zu hochqualifizierten Facharbeitern_innen im eigenen Betrieb auszubilden.

Nutzen für Lehrlinge sind eine gute Allgemeinbildung und praktische Berufsausbildung, interessante und hochqualifizierte Arbeit gleich nach der Ausbildung, bessere Aufstiegschancen im Unternehmen, bessere Integration in den Arbeitsmarkt durch die Lehre, offene Türen zum Schulsystem, zur Fachhochschule und Universität, eigenes Einkommen während der gesamten Ausbildungszeit.

Begleitendes und integriertes Modell

Es gibt zwei verschiedene Modelle bei Lehre und Matura.

Beim begleitenden Modell erfolgt die Maturavorbereitung ohne Anrechnung auf

die Arbeitszeit. Es gibt daher auch keinerlei Auswirkungen auf den Lehrvertrag, die Entlohnung, die Sozialversicherung oder die Beschulung. Beim integrierten Modell wird die Maturavorbereitung auf die Arbeitszeit angerechnet. Hier gibt es wiederum zwei Varianten: Die Lehrzeit kann im Einvernehmen zwischen Ausbildungsbetrieb und Lehrling verlängert werden oder es gibt keine Verlängerung der Lehrzeit (WKO, 2016).

Verkürzte Lehrzeit

Wer bereits eine Matura oder eine abgeschlossene Berufsausbildung hat, kann schneller einen Lehrberuf erlernen. Die Lehrzeit verkürzt sich genau um ein Jahr: Das heißt, aus drei Jahren Lehrzeit werden zwei Jahre, aus vier Jahren werden drei Jahre. Die Verkürzung ist nicht verpflichtend, es kann auch die normale Lehrzeit vereinbart werden. Voraussetzung: Personen, die nachweisen, dass sie die Reifeprüfung einer AHS oder BHS bzw. die Abschlussprüfung einer mindestens dreijährigen BMS, eine abgeschlossene Lehre und Lehrabschlussprüfung oder eine Facharbeiterprüfung in einem land- und forstwirtschaftlichen Lehrberuf erfolgreich abgelegt haben (WKO, 2018).

Integrative Lehre

Die integrative Berufsausbildung richtet sich an:

- Jugendliche mit sonderpädagogischen Förderbedarf am Ende der Pflichtschulzeit
- Jugendliche ohne oder mit negativem Hauptschulabschluss
- Jugendliche mit einer Behinderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes
- Jugendliche mit persönlichen Vermittlungshindernissen

Es gibt **zwei Möglichkeiten** der integrativen Berufsausbildung:

1. Die Lehre mit verlängerter Lehrzeit

Das ist die Berufsausbildung in einem Lehrberuf mit einer um bis zu zwei Jahren verlängerten Lehrzeit. Die Berufsschulausbildung erfolgt nach dem regulären Lehrplan. Der Abschluss erfolgt mit der Lehrabschlussprüfung durch die Wirtschaftskammer.

2. Teilqualifizierung in einem Lehrberuf

Das ist die Berufsausbildung in einer Teilqualifikation eines Lehrberufes in einer Zeitdauer von ein bis drei Jahren. Die Ausbildung wird auf bestimmte Teile des Berufsbildes eines Lehrberufes beschränkt, u.U. ergänzt durch Teile der Berufsbilder weiterer Lehrberufe. Es besteht das Recht, aber nicht die Pflicht zum Besuch der Berufsschule, je nach Maßgabe der festgelegten Ausbildungsziele mit angepasstem Lehrplan. Der Abschluss erfolgt mit einer Abschlussprüfung durch die Wirtschaftskammer. Die Beratungsstellen des

AMS entscheiden, ob Jugendliche für die integrative Ausbildung in Frage kommen (lehrling.at, 2017).

Außerordentlicher Lehrabschluss

Für Erwachsene mit einschlägiger Berufserfahrung

Stellenwert der Lehre steigern

Die Lehre bietet wirklich für jeden und jede die geeignete Lösung, leider hinkt der Stellenwert der dualen Ausbildung in Österreich in der öffentlichen Meinung noch immer hinter anderen Ausbildungsmöglichkeiten her.

„Ein Vorbild mit Leuchtturmfunktion für andere Länder“ (APA-OTS, 2014) sah der damalige Staatssekretär und jetzige Wirtschaftskammerpräsident Dr. Harald Mahrer in der Lehrlingsausbildung Österreichs. Überraschend dabei sei, so Mahrer, dass der großen internationalen Anerkennung für die duale Ausbildung Österreichs ein bemerkenswert geringes Image der Lehre im eigenen Land gegenüberstehe. Der Fokus müsse daher sein, die Lehrausbildung attraktiver zu gestalten und weiterzuentwickeln sowie die Zahl junger Menschen, die lediglich mit einem Pflichtschulabschluss auf den Arbeitsmarkt kommen, zu minimieren (ebd.).



Die Lehre hat also nicht den Ruf, der ihr zusteht. Lehrausbildung ist eindeutig in jeder Hinsicht ein Hit, doch wo sind die Jugendlichen, die das erkennen, wo die Eltern, die diese großartige Ausbildung wertschätzen, wo die Pädagogen_innen, die für die Lehre in die Bresche springen? Wo liegt in der Gesellschaft der Hund begraben, dass Lehre nicht den Stellenwert hat, der ihr zusteht? Was kann man gezielt dagegen unternehmen?

Ein Gespräch in einer Klasse in der Mittelschule:

„Was du machst eine Lehre, sheesh, was bist du für ein Lauch, Lehre ist doch voll wack!“ Ja, dafür ist ein Übersetzer notwendig, das lautet dann in etwa so: „Was du machst eine Lehre, nicht dein Ernst, was bist du für ein Trottel, Lehre ist doch voll langweilig!“

Woher, um alles in der Welt, kommen 14-Jährige auf solche Gedanken?

Ein Gespräch im Konferenzzimmer einer NMS in Salzburg:

„Wir wissen nicht mehr, was wir tun sollen. Bei uns wollen alle Schüler_innen in eine weiterführende Schule, niemand interessiert sich für eine Lehre. Die kommen schon mit dieser vorgefassten Meinung aus dem Elternhaus. Wer will sich schon mit einer Lehre befassen. Lehre ist doch was für Loser!“

Ein Gespräch unter Eltern an einem Elternabend:

„Lehre ist sehr gut! Aber nicht für meinen Friedrich, der hat einfach mehr drauf, das spüre ich!“ Soll heißen: Lehre wird akzeptiert, für andere, aber halt nicht fürs eigene Kind. Diese Einschätzung teilt auch Mirko Cutri, Büroleiter Wirtschaftsverband Dienstleister und Handwerker, Südtirol und Erasmusprojekt-partner Gelingensfaktoren für die Berufsbildung für Italien: *„Alle schwärmen von der Lehre, wenn es dann konkret wird, hört man, nein danke, gerne für die anderen, aber nicht für mein Kind!“*

Wie lässt sich der Trend zur „Vollakademisierung“ der Bevölkerung aufhalten? Schauen wir uns die Kampfschauplätze genauer an!

Auf die Plätze, fertig, los!

Der Kampf um die höhere Schule

Eltern wollen unbedingt, dass ihr Kind eine höhere Schule besucht und maturiert, verständlich, hielten uns doch über Jahrzehnte die „Gstudierten“ vermeintlich den Spiegel vor. Dieser Kampf beginnt schon im Kindergartenalter bei der Schulreifeüberprüfung, auf die nicht wenige Eltern und sogar Kindergartenpädagog_innen mit den Kindern hintrainieren. Er setzt sich in der Volksschule fort, wo Lehrer_innen unter Notendruck gesetzt werden, weil Eltern bereits im Kindesalter Maturanten_innen heranzügelnd wollen.



Speziell bei Eltern mit Fluchthintergrund fällt uns bei unserer Arbeit auf, dass die einzige für ihr Kind in Frage kommende Lösung das Gymnasium ist, selbst bei Eltern, deren Kinder unalphabetisiert zu uns kommen. Es ist erschreckend, wie uninformiert sie sind. Unterstützt werden sie nicht selten von umtriebigen freiwilligen Helfern_innen, die alles daransetzen, dass Kinder, auch wenn diese schon in einem Gymnasium abgelehnt wurden (das grenzt ohnedies an ein Wunder), in einem anderen aufgenommen werden, weil *„Aisha möchte doch so gerne Ärztin werden!“*

Mit Geduld und intensiver Aufklärungsarbeit, unterstützt leider durch dauerhafte negative Schulerfahrung des/der chanceKandidaten_in, haben wir schon einige angehende Ärzte_innen in eine Ausbildung als zahnärztliche/r Assistent_in, als Pflegekraft oder in andere Lehrberufe gebracht, wo sie jetzt zufrieden und unter weit weniger Druck, dafür aber mit praktischen Erfolgserlebnissen lernen und/oder arbeiten. Die Realität sieht eben oft anders aus als der Plan.

Der Plan



Die Realität



Abbildung 1: Plan vs. Realität · Quelle: www.karrierebibel.de

Der Kampf mit der Selbstüberschätzung

Oft überschätzen Eltern die Fähigkeiten ihrer Kinder. Sie schlagen jede Einschätzung durch Pädagogen_innen in den Wind. Sie erzählen von Krankheiten oder innerfamiliären Problemen, um eine schwächere Leistung des Kindes zu rechtfertigen, damit es die Klausel (mit der Klausel kann ein Kind mit einem Dreier im Volksschulzeugnis ohne Aufnahmeprüfung ins Gymnasium) fürs Gymnasium erhält, sie organisieren schon in der Volksschule Nachhilfe, um künstlich den Notenspiegel zu heben, damit das Kind „gymnasiumfit“ ist.

Selbst bei Direktoren_innen wird mit Halbwahrheiten versucht, eben diese Klausel für das Kind zu ergattern.

Paul Widmann, Oberschulrat und Volksschuldirektor, richtet an die Eltern einen eindringlichen Appell: *„Lasst die Kinder das leisten, zu dem sie im Stande sind und stellt den eigenen Ehrgeiz hinter das Vermögen der Kinder!“*

Er weiß, mit welchen Problemen Schüler_innen zu kämpfen haben, die unter großem Druck ins Gymnasium bugsiert werden und berichtet von Schulwechseln ehemaliger Schüler_innen, die mit Burnout (mit 12!), Versagensängsten und Depressionen einhergingen.



Der Kampf mit dem Gymnasium als Zufluchtsort

Die krampfhaft nachuntennivellierung mit sieben Noten in der NMS (Neue Mittelschule) trägt zur Flucht in die Gymnasien sicher genauso bei wie der hohe Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund in den NMS, deren Dichte in manchen Klassen auch den verschiedenen Spezialzweigen in den NMS (musisch, musischkreativ, musischtechnisch, Sportklasse, naturwissenschaftlich, bilingual u. a.) geschuldet ist. Überbordende Spezialisierung verhindert durch Selektion eine Durchmischung in den Klassen. Auch könnte sie ein Grund dafür sein, dass die breite Masse der Schüler_innen die NMS mit immer weniger fundiertem Basiswissen verlässt. Wen wundert es also da, dass viele Eltern das Gymnasium als Zufluchtsort für ihr Kind sehen, obwohl es von seinen Leistungen her in die Mittelschule passen würde? So bitten z.B. Eltern um Lernbetreuung für ihr Kind, damit es ins Gymnasium gehen kann, weil der persönliche Umgang, vor allem auf Mobbing bezogen, dort noch ein anderer sei.

Der Kampf um die Stellung in der Peergruppe

Wie das Buddy-System der chance Agentur zeigt, können nahezu Gleichaltrige großartige Unterstützer_innen sein. Wir setzen Lehrlingsbuddies ein, um Informationen über die Lehre authentisch zu vermitteln. Der Druck einer Peergruppe auf die Berufswahl darf jedoch keinesfalls unterschätzt werden. Wenn der Mainstream in eine weiterführende Schule zieht, ist es für Jugendliche aus der Gruppe schwer, gegen den Strom zu schwimmen. Bei einer aus Gruppenzwang vorgenommenen Berufsentscheidung ist Schulabbruch vorprogrammiert.

Der Kampf mit der Unwissenheit

In jedem unserer Workshops fragen wir die Schüler_innen: „*Wie viele Lehrberufe kann man in Österreich erlernen?*“ An den Antworten, die stets zwischen 1000 und 2000 Lehrberufen schwanken, lässt sich leider erkennen, dass sie überhaupt keine Ahnung über die Lehrberufe in Österreich haben und sich auch zu wenige von ihnen damit beschäftigen. Dies erklärt auch, warum sich rund 70% der Mädchen in zehn Lehrberufen bewegen, davon die überwiegende Anzahl in den drei Berufen Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau und Friseurin. Bei den Burschen gibt es eine marginal breitere Streuung (siehe Abbildung 2). Im dualen Bildungssystem wechseln Theorie in den Landesberufsschulen und Praxis in den Unternehmen. Es ist gerade für „Herz – Hirn – HAND – begabte“ Praktiker_innen eine optimale Möglichkeit, ihre Stärken auszuleben. Handwerk hat goldenen Boden. Mit der Lehre mit Matura steht den Jugendlichen die Welt offen. Handwerker_innen werden immer gebraucht. Neue Lehrberufe werden der digitalen Zukunft gerecht. Es gibt über 200 Lehrberufe in Österreich zu erlernen. Die Meisterprüfung kann man bereits mit 18 Jahren machen und überdies sehr schnell finanziell unabhängig werden.





Abbildung 2: Die 10 häufigsten Lehrberufe 2017 Mädchen vs. Burschen

Unwissenheit ist einer der Hauptgründe, warum der Lehre der Stempel „minderwertig“ aufgedrückt wird, obwohl unser duales Ausbildungssystem weltweit als einzigartig gilt. Es scheint eine der dringlichsten Aufgaben zu sein, die Lehrberufe für die Eltern und Jugendlichen im wahrsten Sinne (be)greifbarer zu machen.

Der Kampf mit den Career Management Skills

Gegen Unwissenheit hilft bekanntlich informieren. Es gibt wohl kaum ein Kind, das in Österreich keinen Zugang zu einem Smartphone oder PC hätte. Doch Fragen zu stellen beim Bewerbungsgespräch, Infos über das Unternehmen zu sammeln, Unternehmensbezug in der Bewerbung herzustellen, herauszufinden, wie hoch laut Kollektivvertrag die Lehrlingsentschädigung ist oder wo sich die Landesberufsschule befindet..., ist für viele Jugendliche schlichtweg undurchführbar. Unverständlich, denn wo das neueste Nike Outfit am billigsten hergeht, man sich die coole Kappe oder die Eintrittskarten fürs U2 Konzert besorgen kann, lässt sich ja auch für Jugendliche über das Handy schnell herausfinden und erledigen.



Die wenigsten Jugendlichen besitzen die nötigen Career Management Skills, um sich im Internet die Informationen einzuholen, die sie im beruflichen Kontext benötigen, geschweige denn, um sie mit den eigenen Stärken abzugleichen oder gar sich bei geeigneten Stellen Informationen zu organisieren. Diese unzureichenden Berufswahlstrategien erschweren die Berufswahl enorm. Eigenständiges, lebensnahes, selbstver-

antwortliches Arbeiten muss in den Aufgabenstellungen in der Schule, im Berufsorientierungskonzept vermehrt und verstärkt Verankerung finden.

Der Kampf mit dem Non-Take-Up von Leistungen

Wo wir auch schon beim Problem des Non-Take-Up von Leistungen gelandet wären. Wir müssen uns leider von der Einschätzung verabschieden, dass die Hilfesuchenden, egal ob Eltern, Schüler_innen, Pädagogen_innen oder Ausbilder_innen stets rational agierende Subjekte sind. Eben das ist nicht der Fall, wie die gesamte Literatur zum Non-Take-Up von Leistungen zeigt. So sind Pädagogen_innen oft sehr überrascht, wenn wir fragen, warum keiner unserer Native Speaker für die sechs ausschließlich arabisch und rumänisch sprechenden Schüler_innen angefordert wurde. Obwohl diese Option in unserem Anmeldeformular abgefragt wird, brauchen viele einen persönlichen Hinweis, um dies in die Tat umzusetzen. Die Zielsetzung von Dienstleistungen muss also sein, „Beratung und Hilfestellung“ als ein System aus Begleitung, Assistenz oder Coaching zu verstehen, in dem sich die betroffenen Personen nicht nur Information abholen, sondern welches echte eins-zu-eins Fall-Verantwortung übernimmt (Dimmel, 2012).

Der Kampf mit der Durchlässigkeit unseres Bildungssystems

2018 auf einer Fachtagung in der Schweiz wurde über die Durchlässigkeit des Bildungssystems diskutiert. Alle Teilnehmer_innen bescheinigten der Schweiz ein extrem durchlässiges Bildungssystem, was bedeuten soll, dass man mit jeder Ausbildung alle Möglichkeiten hat. Das trifft auch für Österreich zu. Als Lehrling kannst du die Matura machen, als Gymnasiast_in eine Lehre. Was spricht dann dagegen, dass man mit einer Lehre beginnt und dann schaut, wie weit man auf der Bildungsleiter weiter klettern möchte? Da stand einer auf und meinte: *„Das verhindern zum großen Teil die Eltern, sie haben diese Durchlässigkeit nicht erlebt.“* Eine breiter aufgestellte, verpflichtende Schullaufbahnberatung in der Volksschule wäre ein Ansatz. Ich höre hier einige sagen: *„Die gibt es doch schon!“* Unserer Meinung nach aber nicht in der Ausführung, dass sie nachhaltig wirkt.



An die Grenzen stoßen ...

Nicht nur Jugendliche und Eltern kommen bei der Ausbildung an ihr Limit, auch Schulen und Unternehmen werden zunehmend ihre Grenzen aufgezeigt, die Unterstützung von Profis scheint dabei unabdingbar.

Jugendliche mit erschwerter Ausgangslage

Bei den Betroffenen lassen sich drei große Gruppen unterscheiden, die jedoch nicht abgegrenzt voneinander zu betrachten sind: schulisch schwach, sozial schwach, Migrationshintergrund – bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund fallen oft alle drei zusammen.

Eines haben die Jugendlichen jedenfalls gemeinsam, sie tragen einen schweren Rucksack, mehr oder weniger voll beladen mit den verschiedensten Problemen, deren Kompensation, Aufarbeitung oder Lösung ohne Hilfe schier unmöglich erscheint.



Wenn es jedoch gelingt, diese jungen Menschen zu begleiten und erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, wird nicht selten von Seiten der Arbeitgeber_innen berichtet, dass sie in ihnen treue, einsatzbereite und engagierte Mitarbeiter_innen gefunden haben, die dem Betrieb sehr verbunden sind. Besondere Herausforderung, aber auch besonderes Potential für die Rekrutierung zusätzlicher Fachkräfte ist die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in die Lehrlingsausbildung. Jugendliche mit Migrationshintergrund sind hier besonders unterrepräsentiert, im Schuljahr 2015/16 waren es in den polytechnischen Schulen 32,3%, wie nachstehende Abbildung 3 zeigt.

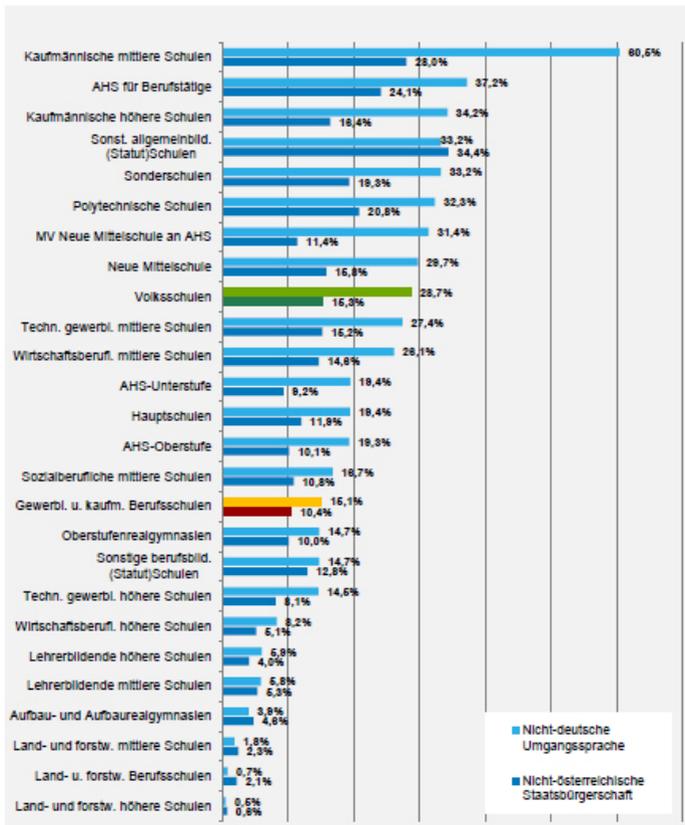


Abbildung 3: Schüler_innen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schultyp (Schuljahr 2015/2016). Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2015/16 + Ibw-Berechnungen

Im Vergleich dazu betrug der Anteil von Jugendlichen mit nicht deutscher Umgangssprache in den Berufsschulen nur 16,1% (Dornmayr & Nowak, 2017, S. 50).

Eine der am dringendsten zu beantwortenden Fragen muss also sein: Warum verlieren wir am Übergang zwischen polytechnischer Schule und Berufsschule genau die Hälfte der Jugendlichen mit Migrationshintergrund?

Es sind nicht nur mangelhafte Deutschkenntnisse, vielmehr ist es ein Bündel an Ursachen, das einerseits bei den Jugendlichen selbst (Informationsdefizite, mangelhafte Softskills, kaum ausgeprägte Career Management Skills, höhere Entlohnung bei Hilfsarbeiter-Tätigkeiten) und deren Eltern (bildungsfern, fehlerhafte Einschätzung der Leistungsfähigkeit der Jugendlichen, defizitäre Bildungsinformation, Non-Take-Up von Unterstützungsleistungen) liegt. Andererseits können auch die Betriebe mit Ressentiments gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund vorbelastet sein.

Neben dem Phänomen, dass von der Gesellschaft offensichtlich die Vollakademisierung der Bevölkerung angestrebt wird, nehmen wir gerade bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund jedoch auch eine alternative Seite wahr. Wir erleben, wie schon Biffel & Skrivaneck (2014) feststellten, eine Art von Selbstselektion, indem Jugendliche mit Migrationshintergrund ihre (realen oder vermuteten) geringe(re)n Chancen antizipieren und sich erst gar nicht um einen Ausbildungsplatz bemühen. Hinzu kommt, dass Hilfsarbeiter_innen weit besser verdienen als Lehrlinge.

KMU, selbstverständliche Abnehmer_innen schulentlassener Jugendlicher?

Kernelement einer Lehrlingsausbildung sind die Unternehmen, ganz speziell die KMU (kleine und mittlere Unternehmen), welche die Bereitschaft mitbringen, als Ausbildungsbetriebe tätig zu werden. „Ohne Betriebe, die bereit sind, junge Leute auszubilden, würde das deutsche Berufsbildungssystem nicht funktionieren.“ (Schönfeld, Wenzelmann, Dionisius, Pfeifer & Walden 2010, S. 9). Dies trifft natürlich ebenso auf Österreich, die Schweiz, Italien und Liechtenstein zu.

„Auch wenn in etablierten Lehrlingsausbildungssystemen viele Betriebe ihr soziales Engagement betonen, Jugendliche auszubilden, um für sie die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Eintritt in die Arbeitswelt zu schaffen, wird in der Regel das betriebswirtschaftliche Nutzenkalkül als legitimes Ziel im Vordergrund stehen.“ (Bliem, Schmid & Petanovitsch, 2014, S. 10). Dennoch zeigen Betriebsumfragen, dass die eigene Ausbildung nicht nur die wichtigste Möglichkeit ist, den Eigenbedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken. Ausbildungsplätze werden auch aus sozialer Verantwortung zur Verfügung gestellt (ebd.).

Wir können dies in der Zusammenarbeit mit Unternehmen immer wieder feststellen. Doch reicht die vorhandene Unterstützung hierfür aus? Darauf wollten wir Antworten finden. Daher liegen neben der Stärkung der dualen Berufsausbildung auch die KMU und ihre Bedürfnisse im Fokus unserer Studie über die

Gelingensfaktoren in der Berufsbildung.

Im Buch „Ausbildungsbetriebe und ihre Bedürfnisse in der Berufsbildung“ von Rémy Müller (2014, S. 38) werden Hürden beschrieben, die vom Übergang aus der Pflichtschule ins Berufsleben zum Tragen kommen:

- keine eindeutige Entscheidung für einen Beruf
- Entscheidung wird von der Familie nicht mitgetragen
- unzureichende Leistungen in der Schule
- keine passende Bewältigung von Stresssituationen
- mangelhafte Vorauswahl aufgrund unzureichender Berufswahlstrategien
- Inflexibilität bei der Bewerbung

Weitere Risikofaktoren können aus der Erfahrung unserer Arbeit ergänzt werden:

Bei Eltern mangelnde Bildungspräsenz bzw. Kenntnis des Bildungssystems, kulturelle Verschiedenheit der Erziehungsstile, mangelnde Deutschkenntnisse, Non-Take-Up von Unterstützungsleistungen oder die sogenannten Helikoptereltern, die jeden Furz ihres Kindes auf die Goldwaage legen, ständig um sie herumspürchen und alles aus dem Weg räumen, was zu selbstständigem Tun anregen könnte. Zu wenig und zu viel sind trügerisch, wenn es um eine gesunde Entwicklung eines Kindes bzw. eines/einer Jugendlichen, wenn es um die berufliche Zukunft geht.

Wie oft hören wir von Eltern: *„Jetzt hat er mir schon wieder einen Fünfer geschrieben!“* Sie bauen unbewusst oder bewusst einen Riesendruck auf, dem immer mehr Schüler_innen nicht mehr Stand halten. Nicht selten gehörten die Eltern statt der Kinder therapiert.



Bei Schülern_innen sind es drohender bzw. vollzogener Schulabbruch, mangelnde Softskills und Career Management Skills, fehlende Rolemodels, Krankheitsbilder, vor allem jene, die durch starken Druck, Prüfungsangst, Stress oder Mobbing entstehen, fehlende Einsatzbereitschaft, das KA (keine Ahnung) und das „Wen juckts?“-Syndrom. Immer wieder und immer häufiger hören wir auch Antworten wie *„Die (gemeint sind die Unternehmer) brauchen uns, haben sonst ja niemanden, die müssen uns ja nehmen!“* Die Realität ist, dass immer mehr Unternehmen erst gar keine Lehrstellen mehr zur Verfügung stellen, bevor sie solche Jugendlichen einstellen.

Unzureichende schulische Kenntnisse sind ernstzunehmendes Problem

Ja, da geht's um die Grundkenntnisse in Lesen, Schreiben, Rechnen! Grundkenntnisse gehören bedingungslos trainiert. Gerne für die verschiedenen Lern- und Wahrnehmungstypen in verschiedenen Methoden, aber mit Konsequenz. Wenn dir eine Klasse die Bewerbungsschreiben per E-Mail sendet und du hast niemanden dabei, der/die es nur annähernd schaffen würde, dass sein/ihr Bewerbungsschreiben die Rechtschreib-, Beistrich- und Grammatikprüfung bestünde, dann ist es wohl begründet, das bestehende System zu hinterfragen. Aber es geht auch, und das ist für uns unerklärbar, um extrem schlechten Umgang mit den einfachsten Programmen am PC – teilweise sogar trotz ECDL-Führerschein. Auch wenn das Handy unter der Bettdecke schläft und Whats App, Twitter, Snapchat, Instagram, Facebook & Co einen Großteil des Lebens bestimmen, sind die Computer-Kenntnisse, z.B. zum Erstellen und Versenden einer Bewerbung, verheerend. Wir stehen in den Klassen und erklären die einfachsten Dinge wie das Umwandeln einer Worddatei in ein PDF-Dokument. „*Oida, nie zuvor gehört!*“ Gibt es doch gar nicht! Welches Schulfach ist für Schüler_innen eigentlich noch interessant, so dass sie sich auch etwas davon merken?



Oder stimmt es tatsächlich, dass die Konzentrationsfähigkeit bzw. die Merkfähigkeit vieler Schüler_innen durch ein Übermaß an Konsum flimmernder Bildschirme völlig am Ende ist? Wissenschaftliche Untersuchungen wie die BLIKK-Studie (2017) lassen dies ja vermuten.

Und es geht auch darum zu unterscheiden, was ist wichtig, was ist unwichtig. Von 5.000 Schüler_innen nahmen gerade einmal zwei einen Notizblock zur Hand und machten sich Aufzeichnungen während unserer Workshops.



Den Sinn aus etwas Geschriebenem herauszufiltern, also gestellte schriftliche Aufgaben zu lösen, wird, so macht es den Eindruck, immer schwieriger. Eine Erklärung reicht nicht, es wird gefühlte 100-mal nachgefragt. Wie gehen diese Jugendlichen als Lehrling mit einem an sie gestellten Auftrag um? Unvorstellbar!

Ein Telefonat, z.B. um den Ansprechpartner fürs Bewerbungsgespräch zu ermitteln, ist schlichtweg Ding der Unmöglichkeit für 99 % der Schüler_innen.

Der Knigge scheint ausgedient zu haben! Nur ein einziger Schüler von 5.000 Schüler_innen erhob sich von seinem Sessel, als wir Händedruck und Begrüßung übten.

Sitzhaltung und Körperhaltung, Mimik und Gestik vieler

14-Jähriger sprechen Bände, erzählen Bücher voll und sind keinesfalls „bewerbungskniggeif“.

Kein Wunder also, wenn es Unternehmer gibt, die versuchen mit solchen Stellenausschreibungen, wo die banalsten Fähigkeiten in ein besonderes Licht gerückt werden, Lehrlinge zu finden.



Abbildung 4: Stellenausschreibung von heute

Berufsorientierung ist weitgehend dem Engagement und Gutdünken der Pädagogen_innen geschuldet

Von Pädagogen_innen werden Bewerbungsvorlagen verteilt mit dem Auftrag, das rot Angestrichene zu ändern und alles andere gleich zu lassen. Fazit: eine ganze Klasse bewirbt sich als Bankkaufmann_frau, alle mit der gleichen weißen 0815 Bewerbungsmappe mit dem gleichen Text und denselben Interessen: „In meiner Freizeit lese ich gerne und bin im Sportverein.“

Schülern_innen wird von Pädagogen_innen verboten, ihre Vereinsaktivitäten in den Lebenslauf zu schreiben. Gerade für jene, welche klarerweise als 14-Jährige noch nicht auf einen bewegten Lebenslauf zurückblicken können, ist eine Vereinstätigkeit aufschlussreicher Bestandteil des Lebenslaufs, so die einhellige Fachmeinung.

Telefonieren im Klassenzimmer, während Referenten_innen einen Workshop abhalten, lautes Zwiegespräch unter den beaufsichtigenden Pädagogen_innen oder Kommen und Gehen ohne ein Wort des Grußes sind nicht softskillförderlich für Schüler_innen.

Im Unterricht bleibt einfach zu wenig Zeit, um praktische Sachen zu trainieren, die Schulbücher sind, was das Bewerbungsmaterial betrifft, in vielen Bereichen veraltet.

Wer Jugendliche in der heutigen Zeit auf die berufliche Zukunft vorbereiten will, muss am Zahn der Zeit sein, topaktuell vorbereitet die Wünsche der Unternehmer_innen an die Jugendlichen weitergeben, muss fit sein im digitalen Bereich, muss Vorbild sein für all die nötigen Softskills, sollte „Career Management

Skill-fit“ sein, braucht interkulturelle Kompetenz, um all den zugewanderten und geflüchteten Jugendlichen aus anderen Kulturkreisen die Werte, die am österreichischen Arbeitsmarkt gefordert werden, authentisch vermitteln zu können. Es ist kein Wunder, dass Pädagogen_innen mit diesen wachsenden zusätzlichen Anforderungen zum Teil überfordert sind. Das Übertragen zu vieler Aufgaben auf die Schule ist unter anderem der „immer mehr und schneller Gesellschaft“ und der „immer weniger Zeit Gesellschaft“ geschuldet. Und das nicht nur in Österreich.

Die Alternative: Hol dir einen Profi in die Schule!

Wir haben gute Jugendliche, aber die müssen wir begleiten. Es ist klar, dass das die Schule alleine nicht stemmen kann. Wir haben nicht die Lösung für Sie, aber wir können Ihnen helfen, der Lösung näher zu kommen!

Rémy Müller vom BildungsNetz Zug setzt sich dafür ein, gerade solche Schüler_innen zu fördern und weiterzubringen, die Hürden überwinden müssen, um eine erfolgreiche Lehre abzuschließen: *„Mir liegt es am Herzen, meine Erfahrung und mein Wissen den anderen Ländern zur Verfügung zu stellen, damit diese profitieren können. Denn nur so können aus multiplen Ideen Innovationen und neue Projekte entstehen. Diese Strategie in der Berufsbildung mit*

den Gelingensfaktoren gilt es auf andere Länder zu übertragen. Daher unser Leitmotto: Diversität in der Berufsbildung weitergeben und fördern. Unsere Jugend ist die Welt von Morgen!“

Auch unsere Erasmus Projektpartner-Länder Schweiz, Liechtenstein und Italien haben wie wir mit denselben oder zumindest ähnlichen Problemen zu kämpfen.



Erasmusprojekt „Gelingensfaktoren in der Berufsbildung“



Im Erasmusprojekt „Gelingensfaktoren in der Berufsbildung“ haben sich die Länder Österreich, Liechtenstein, Italien und die Schweiz von 2017 bis 2019 vereint, um pro Land die von Rémy Müller in seinem gleichnamigen Buch aufgestellten Hypothesen zu überprüfen, für jedes Land Handlungsempfehlungen zur besseren Unterstützung von KMU und Lehrlingen zu geben und in weiterer Folge gemeinsam die Gelingensfaktoren in der Berufsbildung auf internationaler Ebene zu erarbeiten. Die Ergebnisse für Österreich wurden am 28.02.19 am Bildungstag „Arbeitswelt von morgen/Schule trifft Wirtschaft. Welchen Beitrag muss Schule von heute dazu leisten?“ in Salzburg präsentiert und können im nachfolgenden empirischen Teil dieses Buches nachgelesen werden.

Hypothesen und Fragestellungen

Ausgehend von den theoretischen Erkenntnissen werden in Folge die Hypothesen und die Fragestellung, welche aus der Forschung von Rémy Müller (2014) übernommen wurden, vorgestellt.

Ziel der Forschung ist es, die sechs aufgestellten Zusammenhangshypothesen für Österreich zu überprüfen und Handlungsempfehlungen zu geben, um einerseits die Bereitschaft der KMU zu erhöhen, mehr Lehrlinge einzustellen, und andererseits das Image der dualen Berufsbildung zu heben, damit sich mehr Jugendliche für eine Lehre entscheiden. Außerdem sollen die Kriterien in Österreich erhoben werden, die für Personaler_innen in Bezug auf die Einstellungsvoraussetzungen von Lehrlingen maßgeblich sind. Daraus entwickelt die chance Agentur den Ratgeber „Was sich Personaler_innen wirklich wünschen“ für Jugendliche und setzt die Ergebnisse in Präventionsworkshops um.

Die Fragestellung, welche nach Müller (ebd., S. 16) dem Erasmus-Projekt „Gelingensfaktoren in der Berufsbildung“ zugrunde liegt, lautet: *„Mit welchen Dienstleistungen können KMU in der Berufsbildung unterstützt werden, damit möglichst viele bereit sind, ihre Lehrstellen auch schwächeren Lernenden zur Verfügung zu stellen?“*

Die chance Agentur hat die Forschung für Österreich um folgende zwei Fragestellungen erweitert:



„Wie kann der Stellenwert der dualen Ausbildung in Österreich gesteigert werden, sodass sich mehr Jugendliche für eine Lehrausbildung entscheiden?“

„Welche Kriterien spielen für Personalchefs_innen eine wichtige Rolle, um Jugendlichen einen Lehrplatz zur Verfügung zu stellen?“

Rémy Müller (ebd.) hat je zwei Hypothesen zu den Abschnitten **vor**, **während** und **nach** der beruflichen Grundbildung aufgestellt, welche nachstehend – für Österreich angepasst – dargestellt werden.

Vor der beruflichen Grundbildung

H1: Die Einstellung eines Lehrlings erfolgt nach einem strukturierten Selektionsprozess des Ausbildungsbetriebs.

H2: Der Ausbildungsbetrieb trifft bei der Selektion der lernenden Person mit externer Unterstützung die Entscheidung zur Einstellung.

Während der beruflichen Grundbildung

H3: Die Unterstützung in schulischen Belangen gewährt die Sicherstellung eines erfolgreichen Ausbildungsverlaufs.

H4: Mit externer Unterstützung von Fachpersonen wird der Ausbildungserfolg bei Schwierigkeiten (Sprach-, Lerndefizite, Persönlichkeitsprobleme) sichergestellt.

Nach der beruflichen Grundbildung

H5: Mit Schulung der Auftrittskompetenz ist die Fortsetzung der Laufbahn erfolgreicher.

H6: Eine Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb nach erfolgreichem Lehrabschluss ist Ziel für alle Beteiligten.

Methoden

Der Methodenteil gibt Auskunft über die Stichprobe, die Untersuchungsdurchführung sowie die statistischen Analysemethoden.

Zur Datenerhebung wurde ein fünfteiliger Fragebogen in Anlehnung an Müller (2014) entwickelt, um (1) Angaben zum Betrieb und die Gelingensfaktoren (2) **vor**, (3) **während** und (4) **nach** der beruflichen Grundbildung herauszufiltern. Im Anschluss daran wurden noch (5) spezielle Fragen aus eigenem Interesse der chance Agentur für die Arbeit mit Jugendlichen gestellt.

Stichprobe

Man spricht von einer guten Stichprobe, wenn sie Repräsentativität aufweist, d.h. wenn sie „hinsichtlich möglichst vieler Merkmale und Merkmalskombina-



tionen der Population gleicht“ (Bortz & Döring, 2006, S. 396). Dies erreicht man am besten durch die Ziehung einer Zufallsstichprobe, so wie es auch in der vorliegenden Untersuchung der Fall war. Aus allen Lehrbetrieben im Bundesland Salzburg und Oberösterreich wurden per Zufall rund 800 ausgesucht und angeschrieben. Die Zielpopulation (KMU in den Bundesländern Salzburg/Oberösterreich) wurde also aufgrund des Merkmals „Lehrbetrieb“ in Teilpopulationen (Schichten) eingeteilt, wie etwa Sparte Gewerbe und Handwerk, Sparte Handel usw., und jeder dieser Schichten wurde sodann eine Zufallsstichprobe entnommen. Es handelt sich somit um eine geschichtete Stichprobe, welche zu den probabilistischen Stichproben (Elemente haben dieselbe Auswahlwahrscheinlichkeit) gehört und für eine „seriöse wissenschaftliche Umfrageforschung“ wesentlich ist. Im Vergleich zu den einfachen Zufallsstichproben hat die geschichtete Stichprobe zudem den Vorteil der genaueren Parameterschätzung (ebd., S. 425).

Untersuchungsdurchführung

In Anlehnung an den Fragebogen von Müller (2014) – für Österreich angepasst – wurde im Herbst 2018 (September bis November) eine Online-Befragung mittels easy-feedback in den Bundesländern Salzburg und Oberösterreich durchgeführt. Mit dieser Datenerhebungsmethode konnten Kosten und Zeit gespart und auch räumlich verstreute Personen erreicht werden (Bortz & Döring, 2006). Vor Versendung der Online-Umfrage wurde im August 2018 ein Pretest mit Herrn Johann Obersamer, Firma Zell-Metall GesmbH Engineering Plastics, durchgeführt, um die Funktionsfähigkeit des Untersuchungsgerätes, die Eignung des Untersuchungsmaterials und den reibungslosen Untersuchungsablauf zu prüfen (Bortz & Döring, 2006). Da die Inhalte des Fragebogens weitgehend gut verstanden wurden, führte der Pretest nur zu geringen Änderungen des Instruments.

Statistische Analysemethoden

Die Daten der Online-Fragebogen-Erhebung wurden von Dezember 2018 bis Jänner 2019 mittels IBM SPSS Statistics ausgewertet. Da die Datenmaske aus fast ausschließlich nominalen Variablen besteht, war es aufgrund der zu niedrigen Skalenniveaus nur bei manchen Variablen möglich, sie diversen Signifikanztests zu unterziehen. Die Auswertung der Resultate erfolgte somit hauptsächlich mittels statistischer Häufigkeitszählungen – wie auch bei Müller (2014). Bei Fragen mit Mehrfachantwortmöglichkeiten überstieg die Gesamtzahl der Nennungen jeweils die Anzahl der Teilnehmer_innen. Der Prozentsatz wurde daher immer gemessen an der Anzahl der gültigen Antworten pro Item berechnet. Bei offenen Fragen wurde ein Kategoriensystem gebildet. Variablen mit höherem Skalenniveau wurden mittels Reliabilitätsanalysen und Korrelationen getestet.

Ergebnisse

Nachstehendes Kapitel beinhaltet die Ergebnisse, welche aus der Datenerhebung hervorgehen und in späterer Folge als Grundlage der Formulierung der Handlungsempfehlungen für eine gelungene Berufsbildung dienen. Zunächst wird die Einhaltung der Gütekriterien erläutert, woraufhin Angaben zur Rücklaufquote und die Überprüfung der Hypothesen folgen.

Einhaltung der Gütekriterien

Für die Qualität eines Tests bzw. eines Fragebogens sind insbesondere drei Kriterien der Testgüte von Bedeutung: Objektivität, Reliabilität und Validität (Bortz & Döring, 2006). Diese werden nun für die durchgeführte Forschung dargelegt. „Ein Test oder Fragebogen ist objektiv, wenn verschiedene Testanwender bei denselben Personen zu den gleichen Resultaten gelangen, d.h., ein objektiver Test ist vom konkreten Testanwender unabhängig.“ (ebd., S. 195). In der vorliegenden Untersuchung können sowohl die Durchführungsobjektivität, als auch die Auswertungsobjektivität und die Interpretationsobjektivität gewährleistet werden. Durch standardisierte Bearbeitungsanweisungen herrschten für alle Teilnehmer_innen dieselben Bedingungen, die Punkteanzahlen für die jeweiligen Antworten waren von vornherein festgelegt und es fand eine Orientierung an der Befragung von Müller (2014) statt.

„Die Reliabilität (Zuverlässigkeit) gibt den Grad der Messgenauigkeit (Präzision) eines Instrumentes an.“ Die Maßzahl Cronbachs Alpha ist von der Anzahl der Items und der Ausprägung der Iteminterkorrelation abhängig (Bortz & Döring, S. 196). Da die vorliegende Umfrage fast ausschließlich Items mit Mehrfachantworten bzw. ja-nein-Antworten enthielt, konnten lediglich für die Variablen „Selektionsprozess für die Einstellung eines Lehrlings“ und „externe Unterstützung zur Einstellung eines Lehrlings“ Reliabilitätsanalysen durchgeführt werden. Bei beiden Variablen wurde jeweils ein Item aufgrund einer zu niedrigen internen Konsistenz (Cronbachs Alpha $< .5$) nicht in den Index mit aufgenommen. Alle anderen Items wiesen eine passende Trennschärfe und interne Konsistenz auf.

„Die Validität eines Tests gibt an, wie gut der Test in der Lage ist, genau das zu messen, was er zu messen vorgibt.“ (ebd., S. 200). Die vorliegende Forschung weist Konstruktvalidität auf, da sich aus dem Instrument Hypothesen ableiten lassen, die durch die Testwerte bestätigt werden können (ebd.). Alle sechs Hypothesen, die aus dem theoretischen Teil von Rémy Müller (2014) hervorgehen, sind durch den erstellten Fragebogen überprüfbar.

Allgemeine Angaben zur Online-Befragung

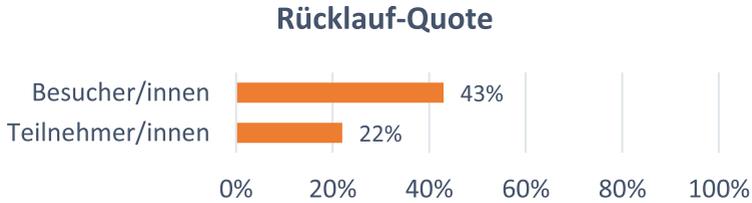


Abbildung 5: Rücklaufquote

Von 800 angeschriebenen Unternehmen haben 43% die Online-Umfrage besucht und 22% haben an der Umfrage teilgenommen. Es hat sich also fast ein Viertel der angeschriebenen Unternehmen an der Umfrage beteiligt und rund die Hälfte der Besucher_innen hat sich dazu entschieden, die Fragen zu beantworten.

Nachstehende Grafik zeigt, dass die meisten Teilnehmer_innen (38%) aus Gewerbe und Handwerk, gefolgt von Tourismus und Freizeitwirtschaft (19%) und Industrie (17%) kommen.



Abbildung 6: beteiligte Sparten

Ergebnisse der Hypothesen-Überprüfung

In diesem Kapitel werden nun die Hypothesen der Reihe nach untersucht. Es werden jeweils die Ergebnisse der zur Überprüfung beitragenden Fragen mittels Diagrammen dargestellt und danach angegeben, ob es zu einer Annahme oder Ablehnung der Hypothese kam.

Vor der beruflichen Grundbildung

Bevor die beiden Hypothesen **vor der beruflichen Grundbildung** überprüft werden, sei im Vorfeld noch abgeklärt, wie die Variablen „Selektionsprozess für die Einstellung eines Lehrlings“ und „externe Unterstützung zur Einstellung eines Lehrlings“ gemessen wurden. Sie ergaben sich aus einzelnen Fragen, welche mit „stimmt gar nicht“, „stimmt wenig“, „stimmt“ oder „stimmt völlig“ beantwortet werden konnten. Jene Items, die der Reliabilitätsanalyse standhielten, wurden sodann zusammengezählt und umcodiert. So wurde „stimmt gar nicht“ und „stimmt wenig“ zu „Selektionsprozess bzw. externe Unterstützung: nein“ und „stimmt“ und „stimmt völlig“ zu „Selektionsprozess bzw. externe Unterstützung: ja“. Nachstehend werden jeweils die einzelnen Fragen (Items) aufgelistet, die in den Index mit aufgenommen wurden.

Selektionsprozess für die Einstellung eines Lehrlings

Ich gehe bei der Auswahl von Lehrlingen nach einem strukturierten Selektionsprozess vor.

Ich stelle Lehrlinge nur nach einem persönlichen Kennenlernen in einem Vorstellungsgespräch ein.

Das letzte Zeugnis ist für mich maßgeblich für eine Einstellung.

Meine Entscheidung zur Einstellung hängt weitgehend von den Bewerbungsunterlagen ab.

Obwohl das Item „Bei der Vergabe des Lehrvertrags spielt für mich das Kennenlernen der Eltern eine Rolle“ bei 60% auf Zustimmung traf, konnte es aufgrund der niedrigen internen Konsistenz (Cronbachs Alpha < .5) nicht in den Index mitaufgenommen werden.

Externe Unterstützung zur Einstellung eines Lehrlings

Ich halte Praxistraining zum Thema Bewerbung während der Schulzeit für sinnvoll. chanceBuddies (eigens ausgebildete ehrenamtlich tätige Lehrlinge oder gerade Ausgelernte) können als Rolemodels für den Lehrberuf eingesetzt werden und beim Übergang zwischen Schule und Arbeitsmarkt unterstützen.

Berufswahltests erhöhen die Treffsicherheit der passenden Berufsentscheidung. Der Talente-Check Salzburg unterstützt die Jugendlichen bei der richtigen Berufswahl.

Aufsuchende Elternarbeit, wenn nötig in der Muttersprache, mit gezielter Information über berufliche Ausbildungen, erhöht die Chance auf einen erfolgreichen Start.

Auch bei dieser Indexbildung wurde das Item „Die Unterstützungsleistungen vor Beginn der Lehre von Seiten der Schule, Eltern und anderer Institutionen sind ausreichend“ wegen mangelnder internen Konsistenz ausgeschlossen, obwohl rund 60% diese Aussage bejahten.

Selektionsprozess für die Einstellung eines Lehrlings vorhanden

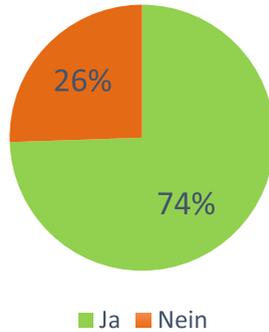


Abbildung 7: Selektionsprozess für die Einstellung eines Lehrlings

Kriterien im Selektionsprozess für die Einstellung eines Lehrlings

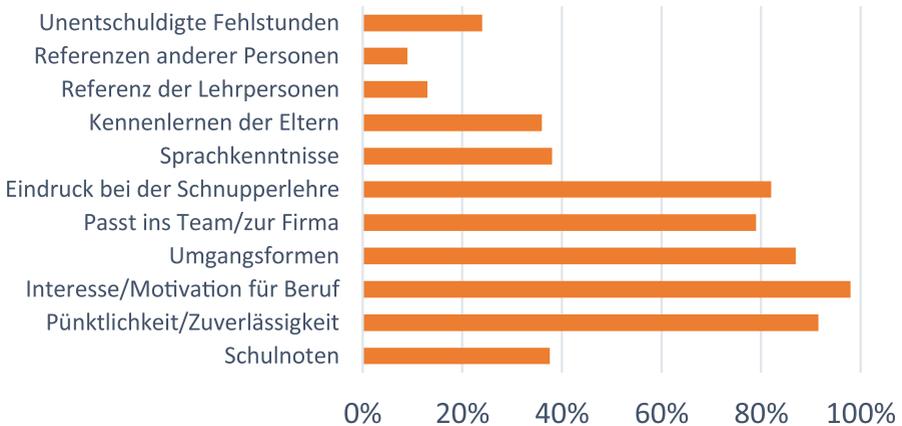


Abbildung 8: Kriterien für die Einstellung eines Lehrlings

Vorangehende Abbildungen 7 und 8 zeigen, dass 74% der Ausbildungsbetriebe bei der Einstellung von Lehrlingen nach einem strukturierten Selektionsprozess vorgehen. Dabei achten sie am meisten auf Interesse/Motivation für den Beruf (98%), Pünktlichkeit/Zuverlässigkeit (91%) und Umgangsformen (87%). Auch der Eindruck bei der Schnupperlehre spielt mit 82% eine bedeutende Rolle.

Korrelationen

		Q5: Ich gehe bei der Auswahl von Lehrlingen nach einem strukturierten Selektionsprozess vor.	Q5: Ich stelle Lehrlinge nur nach einem persönlichen Kennenlernen in einem Vorstellungsgespräch ein.	Q5: Das letzte Zeugnis ist für mich maßgeblich für eine Einstellung.	Q5: Meine Entscheidung zur Einstellung hängt weitgehend von den Bewerbungsunterlagen ab.
Q5: Ich gehe bei der Auswahl von Lehrlingen nach einem strukturierten Selektionsprozess vor.	Korrelation nach Pearson	1	,153*	,242**	,172*
	Signifikanz (1-seitig)		,035	,002	,021
	N	141	141	141	141
Q5: Ich stelle Lehrlinge nur nach einem persönlichen Kennenlernen in einem Vorstellungsgespräch ein.	Korrelation nach Pearson	,153*	1	,229**	,128
	Signifikanz (1-seitig)	,035		,003	,066
	N	141	141	141	141
Q5: Das letzte Zeugnis ist für mich maßgeblich für eine Einstellung.	Korrelation nach Pearson	,242**	,229**	1	,470**
	Signifikanz (1-seitig)	,002	,003		,000
	N	141	141	141	141
Q5: Meine Entscheidung zur Einstellung hängt weitgehend von den Bewerbungsunterlagen ab.	Korrelation nach Pearson	,172*	,128	,470**	1
	Signifikanz (1-seitig)	,021	,066	,000	
	N	141	141	141	141

*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (1-seitig) signifikant.

**.. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (1-seitig) signifikant.

Abbildung 9: Korrelation Selektionsprozess

Die Korrelation der einzelnen Items, welche die Variable „Selektionsprozess für die Einstellung eines Lehrlings“ bildeten, zeigt, dass zwischen allen Variablen ein signifikanter Zusammenhang ($p < .05$) besteht.

Darauf wird bei den Bewerbungsunterlagen an erster Stelle geachtet

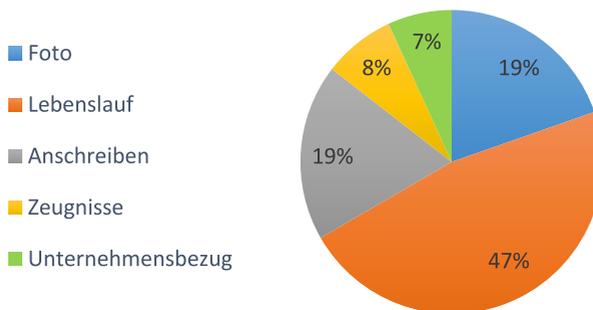


Abbildung 10: Wichtigste Kriterien bei den Bewerbungsunterlagen

Die Frage, worauf die Personalere_innen bei den Bewerbungsunterlagen in ihrem Selektionsprozess am meisten achten, wurde mittels Rangordnungsbildung beantwortet. Abbildung 10 zeigt, welche Kriterien am häufigsten an erste Stelle gereiht wurden. Es geht eindeutig hervor, dass bei den Bewerbungsunterlagen am meisten auf den Lebenslauf geachtet wird (47%). Dieses Ergebnis zeigt sich auch in vielen Studien zu diesem Thema, wie etwa von Staufenbiel Institut (2017), karriere.at (2017) oder StepStone (2018). Interessant ist hierbei auch, dass das Foto mit dem Anschreiben mit jeweils 19% an zweiter Stelle kommt, obwohl doch das Foto in den Bewerbungsunterlagen gar kein Muss mehr ist. Dies weist eindeutig auf die Wichtigkeit des Fotos und vor allem die Notwendigkeit hin, Jugendliche darüber aufzuklären, worauf es Personalere_innen wirklich ankommt. In unseren Präventionsworkshops stellen wir den Schüler_innen die Frage, worauf denn die Personalchefs_innen ihrer Meinung nach am meisten achten. Von rund 5.000 Schüler_innen haben bis jetzt vielleicht gerade einmal 15 auf den Lebenslauf getippt.

Aufgrund der genannten Ergebnisse kann die **Hypothese 1 – Die Einstellung eines Lehrlings erfolgt nach einem strukturierten Selektionsprozess des Ausbildungsbetriebs** – angenommen werden.

Externe Unterstützung zur Einstellung eines Lehrlings wichtig

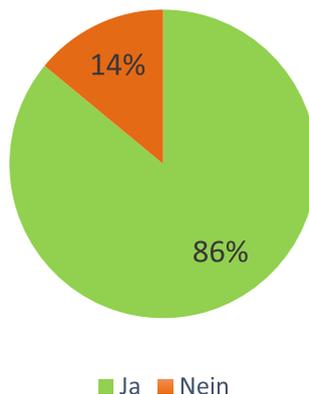


Abbildung 11: Externe Unterstützung zur Einstellung eines Lehrlings

Aus Abbildung 11 geht hervor, dass 86% der Unternehmen eine externe Unterstützung für die Einstellungsentscheidung als wichtig erachten.

Korrelationen

		Q11: Ich habe Präzistraining zum Thema Bewerbung während der Schulzeit für sinnvoll.	Q11: chanceBuddies können als Rolemodels für den Lehrberuf eingesetzt werden.	Q11: Berufswahltests erhöhen die Treffsicherheit der passenden Berufsentscheidung.	Q11: Der Talente-Check Salzburg unterstützt die Jugendlichen bei der richtigen Berufswahl.	Q11: Aufsuchende Elternarbeit, wenn nötig in der Muttersprache, erhöht die Chance auf einen erfolgreichen Start.
Q11: Ich halte Präzistraining zum Thema Bewerbung während der Schulzeit für sinnvoll.	Korrelation nach Pearson	1	,149 [*]	,026	-,010	,257 ^{**}
	Signifikanz (1-seitig)		,045	,300	,456	,002
	N	140	130	136	124	126
Q11: chanceBuddies können als Rolemodels für den Lehrberuf eingesetzt werden.	Korrelation nach Pearson	,149 [*]	1	,172 [*]	,017	,263 ^{**}
	Signifikanz (1-seitig)	,045		,025	,427	,002
	N	130	130	130	119	122
Q11: Berufswahltests erhöhen die Treffsicherheit der passenden Berufsentscheidung.	Korrelation nach Pearson	,026	,172 [*]	1	,608 ^{**}	,199 [*]
	Signifikanz (1-seitig)	,300	,025		,000	,013
	N	136	130	136	124	126
Q11: Der Talente-Check Salzburg unterstützt die Jugendlichen bei der richtigen Berufswahl.	Korrelation nach Pearson	-,010	,017	,608 ^{**}	1	,126
	Signifikanz (1-seitig)	,456	,427	,000		,071
	N	124	119	124	124	117
Q11: Aufsuchende Elternarbeit, wenn nötig in der Muttersprache, erhöht die Chance auf einen erfolgreichen Start.	Korrelation nach Pearson	,257 ^{**}	,263 ^{**}	,199 [*]	,136	1
	Signifikanz (1-seitig)	,002	,002	,013	,071	
	N	126	122	126	117	126

*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (1-seitig) signifikant.

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (1-seitig) signifikant.

Abbildung 12: Korrelation externe Unterstützung

Die Korrelation der Items, die zur Indexbildung der Variable „Externe Unterstützung zur Einstellung eines Lehrlings“ herangezogen wurden, hat ergeben, dass zwischen fast allen Items ein signifikanter Zusammenhang besteht ($p < .05$). Interessant hierbei ist, dass zwischen „Der Talente-Check Salzburg unterstützt die Jugendlichen bei der richtigen Berufswahl“ und „Berufswahltests erhöhen die Treffsicherheit der passenden Berufsentscheidung“ ein starker, hoch signifikanter Zusammenhang besteht ($r = .608$, $p = .000$). Berufswahltests werden bei Personaler_innen also gerne gesehen, über 80% der teilnehmenden Unternehmen haben sich für den Talente-Check ausgesprochen, womit die Notwendigkeit an der kostenlosen Teilnahme für Schulklassen eindeutig hervorgehoben sei.

Kompetenzen, die sich Jugendliche zusätzlich im Polytechnikum aneignen sollten

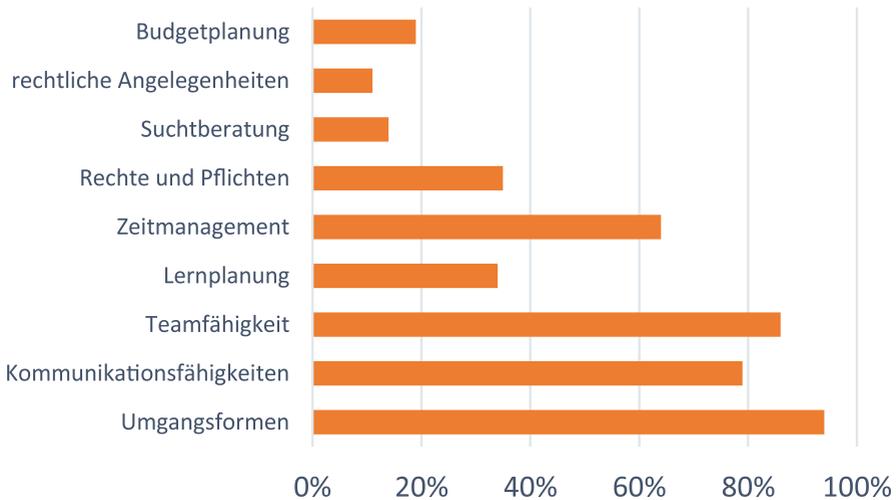


Abbildung 13: Gewünschte Zusatzkompetenzen im Polytechnikum

Die Personaler_innen würden sich von den Polytechnischen Schulen dahingehend mehr Unterstützung wünschen, als sich die Jugendlichen zusätzlich vor allem Umgangsformen (94%), Teamfähigkeit (86%) und Kommunikationsfähigkeiten (79%) aneignen sollten.

Basierend auf den gewonnenen Ergebnissen kann die **Hypothese 2 – Der Ausbildungsbetrieb trifft bei der Selektion der lernenden Person mit externer Unterstützung die Entscheidung zur Einstellung** – ebenso bestätigt werden.

Während der beruflichen Grundbildung

Bei ungenügenden Leistungen in der Schule sollen unterstützende Maßnahmen besucht werden

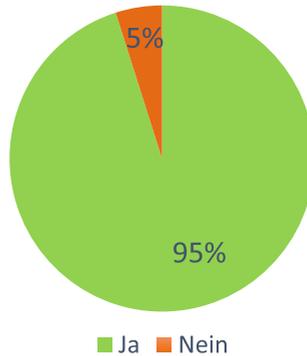


Abbildung 14: Schulische Unterstützung

Wann sollen unterstützende Maßnahmen besucht werden

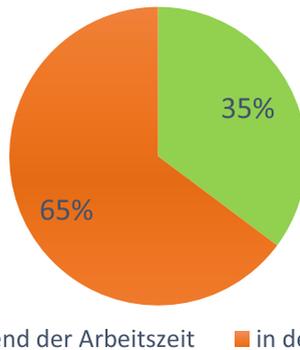


Abbildung 15: Schulische Unterstützung Arbeitszeit vs. Freizeit

Abbildung 14 zeigt, dass 95% der Personaler_innen der Meinung sind, dass die Lernenden bei ungenügenden Leistungen in der Schule unterstützende Maßnahmen besuchen sollen. 65% davon wünschen sich dies in der Freizeit, 35% würden sogar die Arbeitszeit dafür zur Verfügung stellen (Abbildung 15) – die meisten für zwei bis vier Stunden pro Woche.

Benötigte Unterstützung, um Schulabbrechern_innen eine Ausbildung zu ermöglichen

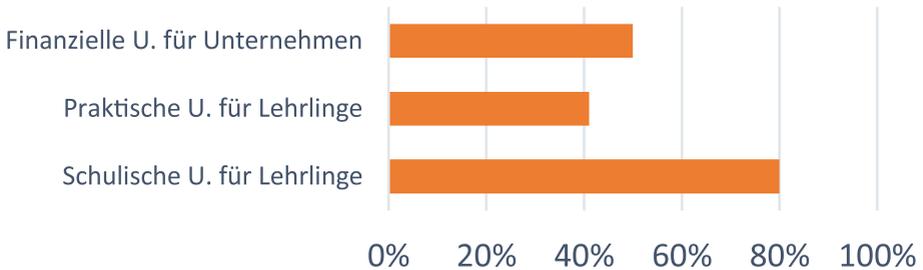


Abbildung 16: Benötigte Unterstützung für die Einstellung von Schulabbrechern/innen

Auch bei der Frage nach den benötigten Unterstützungsleistungen, um Schulabbrechern_innen eine Ausbildung zu ermöglichen, wurde die schulische Unterstützung am häufigsten – zu 80% – genannt.

Diese Ergebnisse führen dazu, auch die **Hypothese 3 – Die Unterstützung in schulischen Belangen gewährt die Sicherstellung eines erfolgreichen Ausbildungsverlaufs** – anzunehmen.

Eltern oder ein vermittelnder Coach sind wichtige Unterstützer_innen während der Lehrzeit

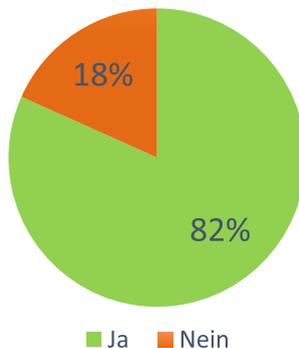


Abbildung 17: Eltern/Coach als wichtige Unterstützer_innen

Wunsch nach schneller und professioneller Hilfe bei komplexen Schwierigkeiten zur Fortführung der Ausbildung

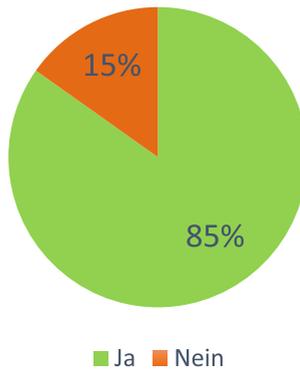


Abbildung 18: Wunsch nach externer Unterstützung während der Ausbildung

Um mit Fehlern, Versäumnissen und Konflikten während der Lehrzeit umzugehen, sehen 82% der Ausbilder_innen die Eltern oder einen vermittelnden Coach als wichtige Unterstützer_innen (Abbildung 17). 85% wünschen sich eine schnelle und professionelle Hilfe bei komplexen Schwierigkeiten, um die Fortführung der Ausbildung zu garantieren (Abbildung 18).

Somit gilt auch die **Hypothese 4 – Mit externer Unterstützung von Fachpersonen wird der Ausbildungserfolg bei Schwierigkeiten (Sprach-, Lerndefizite, Persönlichkeitsprobleme) sichergestellt** – als bestätigt.

Nach der beruflichen Grundbildung

Schulung der Auftrittskompetenz ist wichtig für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration

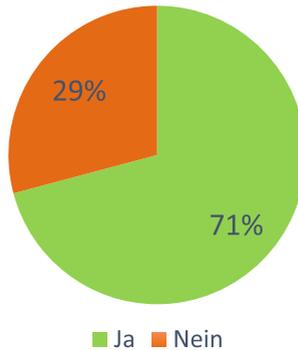


Abbildung 19: Schulung der Auftrittskompetenz

Die Frage, ob die Schulung der Auftrittskompetenz und der kommunikativen Fähigkeiten für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration wichtig sei, beantworteten 71% mit ja. Grundsätzlich kann demnach auch die **Hypothese 5 – Mit Schulung der Auftrittskompetenz ist die Fortsetzung der Laufbahn erfolgreicher** – angenommen werden.

Unsere langjährige Praxiserfahrung und weitere Ergebnisse dieser Umfrage zeigen jedoch, dass mit der Schulung der Auftrittskompetenz wesentlich früher begonnen werden muss! Die Kenntnisse darüber werden in der Diskussion (S. 41) weiter erläutert.

Weiterbeschäftigung als Ziel der Unternehmen

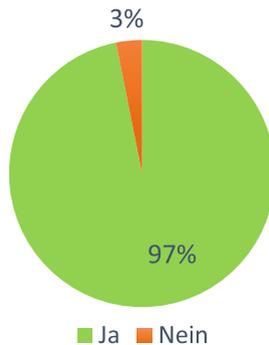


Abbildung 20: Weiterbeschäftigung als Ziel der Unternehmen

Weiterbeschäftigung als Ziel der Lehrlinge

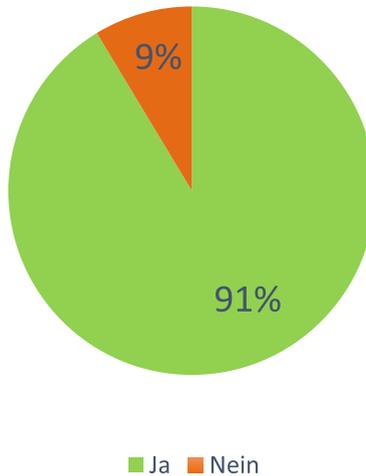


Abbildung 21: Weiterbeschäftigung als Ziel der Lehrlinge

Wie obenstehende Abbildungen 20 und 21 zeigen, ist eine Weiterbeschäftigung nach erfolgreichem Lehrabschluss das Ziel von 97% der Ausbilder_innen und 91% denken sogar, dass auch die Lehrlinge dies anstreben.

Korrelationen

		Weiterbeschäftigung unbefristet	Weiterbeschäftigung als Ziel der Unternehmen	Weiterbeschäftigung als Ziel der Lehrlinge
Weiterbeschäftigung unbefristet	Korrelation nach Pearson	1	,363**	,241**
	Signifikanz (1-seitig)		,000	,005
	N	114	113	113
Weiterbeschäftigung als Ziel der Unternehmen	Korrelation nach Pearson	,363**	1	,436**
	Signifikanz (1-seitig)	,000		,000
	N	113	127	127
Weiterbeschäftigung als Ziel der Lehrlinge	Korrelation nach Pearson	,241**	,436**	1
	Signifikanz (1-seitig)	,005	,000	
	N	113	127	127

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (1-seitig) signifikant.

Abbildung 22: Korrelation Weiterbeschäftigung als Ziel aller Beteiligten

Die Korrelation zeigt, dass zwischen den beiden Variablen „Weiterbeschäftigung als Ziel der Unternehmen“ und „Weiterbeschäftigung als Ziel der Lehrlinge“ ein mittlerer, hoch signifikanter Zusammenhang besteht ($r = .436$, $p = .000$). Außerdem verfolgen jene Personaler_innen, die Jugendliche nach abgeschlossener Lehre unbefristet weiterbeschäftigen, ab der Einstellung das Ziel der Weiterbeschäftigung. Es besteht hier ein mittlerer, hoch signifikanter Zusammenhang ($r = .363$, $p = .000$). Diese denken auch, dass es schon bei der Lehrstellensuche Ziel der Jugendlichen ist, weiterbeschäftigt zu werden, wie der mittlere, stark signifikante Zusammenhang zeigt ($r = .241$, $p = .01$).

Daraus schließt sich, dass ebenso die **Hypothese 6 – Eine Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb nach erfolgreichem Lehrabschluss ist Ziel für alle Beteiligten** – bestätigt wird.

Diskussion

Die vorliegende Untersuchung befasste sich mit der Überprüfung von sechs von Rémy Müller (2014) aufgestellten Hypothesen, um im Rahmen eines Erasmus Projektes in Zusammenarbeit mit der Schweiz, Liechtenstein und Italien „Gelingensfaktoren in der Berufsbildung“ zu ermitteln. Die chance Agentur gGmbH stellte dabei die Vertretung für Österreich dar.

Der Fragebogen von Müller wurde für Österreich angepasst und mittels Online-Umfrage im Herbst 2018 an 800 Unternehmen im Bundesland Salzburg und Oberösterreich ausgesandt. In etwa ein Viertel davon beteiligte sich an der Umfrage. Die Rücklaufquote ist für eine solche Befragung in Ordnung. Unverständlich ist jedoch, warum sich nicht mehr Unternehmen für die Steigerung des Stellenwerts der dualen Berufsausbildung interessieren.

Es konnten alle sechs Hypothesen bestätigt werden:

Hypothese 1 Selektionsprozess für die Einstellung eines Lehrlings	✓
Hypothese 2 Externe Unterstützung bei der Auswahl von Lehrlingen	✓
Hypothese 3 Unterstützung in schulischen Belangen	✓
Hypothese 4 Unterstützung externer Fachpersonen bei Schwierigkeiten	✓
Hypothese 5 Schulung der Auftrittskompetenz und Kommunikation	✓
Hypothese 6 Beiderseitiges Interesse an der Weiterbeschäftigung	✓

Abbildung 23: Zusammenfassung Hypothesen

Die erste Fragestellung, die dieser Untersuchung zugrunde liegt und von Rémy Müller (2014) übernommen wurde, „Mit welchen Dienstleistungen können KMU in der Berufsbildung unterstützt werden, damit möglichst viele bereit sind, ihre Lehrstellen auch schwächeren Lernenden zur Verfügung zu stellen?“ lässt sich wie folgt beantworten:

In einer offenen Frage wurden die Rahmenbedingungen für die Bereitstellung von mehr Ausbildungsplätzen abgefragt, welche von 38 Teilnehmer_innen beantwortet wurde. Untenstehende Abbildung 24 zeigt die Ergebnisse nach der Bildung eines Kategoriensystems.

Rahmenbedingungen für mehr Ausbildungsplätze

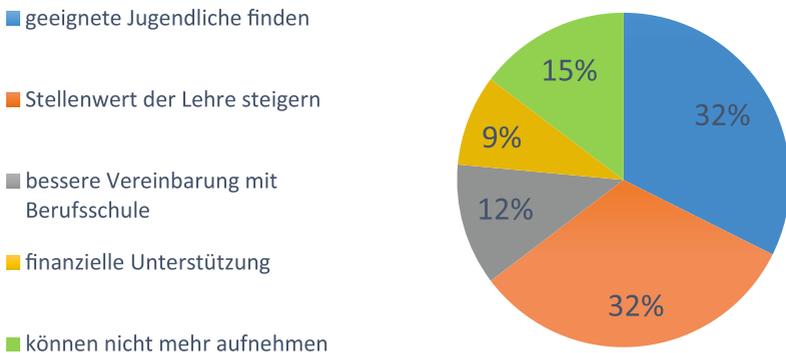


Abbildung 24: Rahmenbedingungen für mehr Ausbildungsplätze

Vor allem müssen laut den Unternehmen geeignete Jugendliche gefunden bzw. aus der Pflichtschule hervorgehen und der Stellenwert der Lehre gesteigert werden (je 32%). Außerdem werden bessere Berufsschul-Bedingungen (12%) und eine finanzielle Unterstützung (9%) gewünscht. So gaben einige an, dass sie es besser fänden, wenn die Lehrlinge an einem Tag pro Woche Schule hätten, damit sie das Gelernte gleich in der Praxis anwenden können und nicht wieder vergessen. Sie wünschen sich außerdem, dass die Berufsschule interessanter wird und sie ein Mitspracherecht bei den Terminen haben, da die Lehrlinge oft genau dann Schule haben, wenn sie dringend im Betrieb gebraucht werden. 15% der Antwortenden gaben aber auch an, keine weiteren Lehrlinge mehr aufnehmen zu können.

Mehrmals und in allen offenen Antworten unserer Umfrage kam der Hinweis, dass keine passenden Jugendlichen für freie Lehrstellen vorhanden seien. Passend in dem Sinne, als sich die Personaler_innen Grundkompetenzen und

Interesse am Beruf wünschen. Diese Tatsache geht mit unseren Erfahrungen einher und unterstreicht einmal mehr die Notwendigkeit, bereits weit **vor der beruflichen Grundausbildung** mit der Schulung der Sozial- und Auftrittskompetenz zu beginnen und den Jugendlichen zu vermitteln, dass Interesse am und Motivation für den Beruf die wichtigsten Einstellungsfaktoren sind. Leider gibt es immer weniger junge Menschen, die Freude und Interesse auch in ihrem Gesicht ausdrücken können. So müssen wir in jeder Klasse, in welcher wir Bewerbungstrainings durchführen, mindestens die Hälfte der Schüler_innen darauf hinweisen, mehr Emotionen zu zeigen.

Natürlich ist die Schulung der Auftrittskompetenz auch nach der beruflichen Grundausbildung ein Erfolgsfaktor (**Hypothese 5**), es deutet jedoch alles darauf hin, dass es zu diesem Zeitpunkt schon zu spät ist. Denn die Unternehmer_innen sind der Meinung, dass von Seiten der Schule in der Berufsorientierung – also **vor der beruflichen Grundausbildung** – vor allem mehr Wert auf Auftreten und Umgangsformen, selbstständiges Arbeiten (je 81%), Einsatzbereitschaft (73%) und Sozialkompetenz (59%) gelegt werden sollte.

Darauf sollte in der Berufsorientierung von Seiten der Schule mehr Wert gelegt werden:

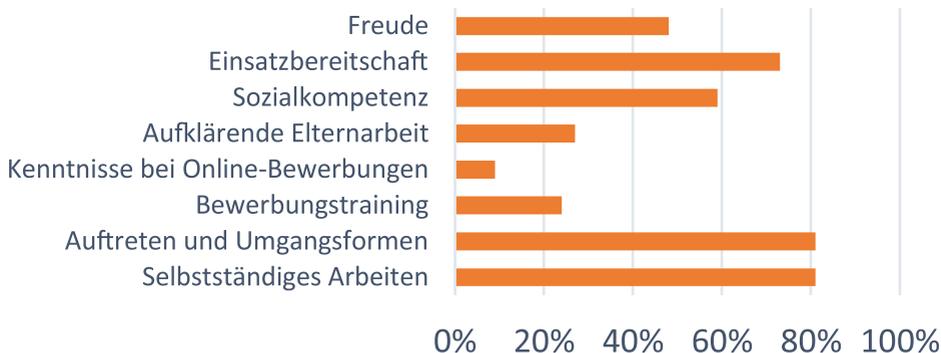


Abbildung 25: Zusätzliche Unterstützung Berufsorientierung

Hinzu kommt, dass auf Körperhaltung (92%) und Kommunikation (87%) im Bewerbungsgespräch am meisten Wert gelegt wird, wie aus Abbildung 25 hervorgeht.

Maßgebliche Einstellungsfaktoren beim Bewerbungsgespräch

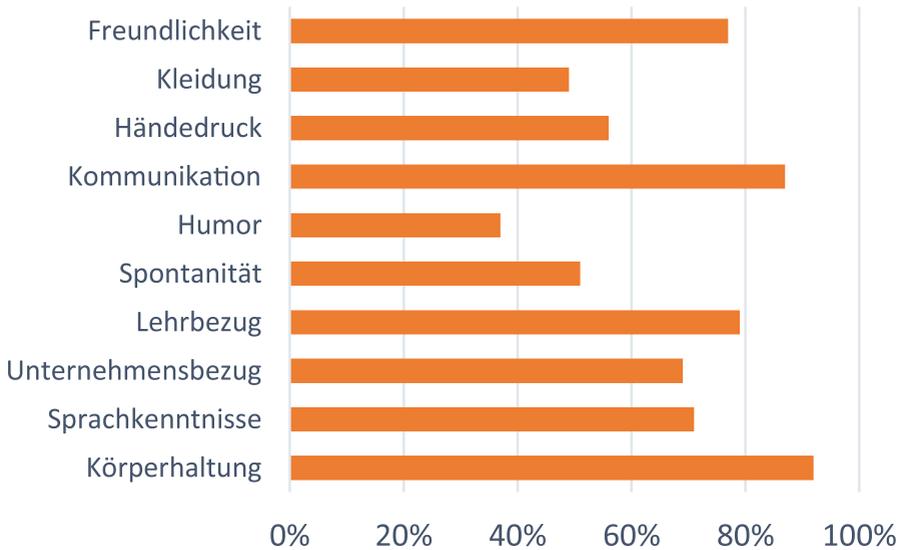


Abbildung 26: Maßgebliche Einstellungsfaktoren beim Bewerbungsgespräch

Auch bei der Frage nach den zusätzlichen Kompetenzen, welche sich Jugendliche bereits am Polytechnikum aneignen sollten (siehe S. 35), kommen Umgangsformen mit 95% und Kommunikationsfähigkeiten mit 79% an erster Stelle. Aus den Antworten der Unternehmen lässt sich schließen, dass die Ausbildungsplätze in vielen Branchen bereits vorhanden sind, es jedoch keine passenden Bewerber_innen dafür gibt. Demnach hat sich die **bessere Vorbereitung auf die Berufsausbildung inklusive Schulung der Auftrittskompetenz, der Umgangsformen und der kommunikativen Fähigkeiten** neben der Steigerung des Stellenwerts der Lehre als wichtigste Unterstützungsleistung für die KMU herauskristallisiert.

Die zweite behandelte Fragestellung soll Antworten auf die Frage „*Wie kann der Stellenwert der dualen Ausbildung in Österreich gesteigert werden, sodass sich mehr Jugendliche für eine Lehrausbildung entscheiden?*“ liefern. Auch dies wurde mit einer offenen Frage erhoben, an welcher 60 der Teilnehmer_innen mitwirkten. Die Bildung eines Kategoriensystems führte zu untenstehendem Ergebnis.

Stellenwert des Lehrberufs steigern

- Werbekampagnen speziell für Handwerk
- Bewusstseinsbildung (Eltern, Medien)
- Gleichsetzung Lehre mit Matura, Meister mit Studium
- Berufsorientierung intensivieren
- Anreize (bessere Bezahlung, Benefits für Erfolg)

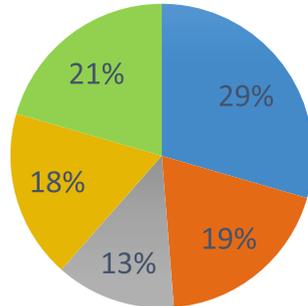


Abbildung 27: Stellenwert des Lehrberufs steigern

Am häufigsten, nämlich von 29%, wurden Werbekampagnen für die einzelnen Lehrberufe, speziell für Handwerks-Berufe genannt. 21% wünschen sich Anreize, damit sich mehr Jugendliche für eine Lehrausbildung entscheiden. So wurden erhöhte Lehrlingsentschädigungen und Benefits für Erfolg – wie etwa die Bezahlung des Führerscheins nach erfolgreicher Lehrabschlussprüfung – vorgeschlagen. 19% sind der Meinung, dass eine Bewusstseinsbildung, vorwiegend bei den Eltern, aber auch in den Medien zur Steigerung des Stellenwerts der Lehre beitragen würde. Sehr viele haben angegeben, dass die Eltern der wichtigste Einflussfaktor für die Berufsentscheidung sind und kein Kind sich für eine Lehre entscheiden wird, wenn die Eltern dagegen sind, was leider viel zu oft der Fall ist. Dieses Ergebnis können wir auch aus unserer Arbeit mehrfach bestätigen. 18% halten eine Intensivierung der Berufsorientierung für sinnvoll. Schüler_innen aller Unterstufen sollten mehr verpflichtende Schnupperlehren und Betriebsbesichtigungen absolvieren und verstärkt über die Möglichkeiten der Lehre (speziell auch Lehre mit Matura) aufgeklärt werden. 13% kamen zu dem Schluss, dass die Lehrausbildung der Matura und die Meisterausbildung einem Studium gleichgesetzt werden müsste und es an der Gesellschaft liegen würde, aufzuhören, „alle weiterführenden Schulen in den Himmel zu heben und die duale Berufsausbildung nieder zu machen.“

Im letzten Kapitel dieses Buches „Die Top-Antworten nach Themen sortiert“ (S. 59) können Sie zusammenfassend selbst nachlesen, welche Anliegen von den Personalern_innen an uns herangetragen wurden.

Im nächsten Kapitel gilt es nun, die Handlungsempfehlungen für eine gelungene Berufsbildung in Österreich im Detail herauszuarbeiten.

Handlungsempfehlungen

Unsere Handlungsempfehlungen basieren auf den Ergebnissen der Online-Umfrage, der Überprüfung der Hypothesen, der Beantwortung der Fragestellungen, unserer Zusammenarbeit mit Unternehmen und Schulen, unseren Erfahrungen aus der Arbeit mit tausenden Jugendlichen sowie aus dem Resümee des Erasmus-Ländervergleichs. Die Handlungsempfehlungen gliedern sich wieder in die Abschnitte **vor**, **während** und **nach** der beruflichen Grundbildung. Es sei aber bereits jetzt darauf verwiesen, dass fast alle Lehrbetriebe in Österreich das Ziel der Weiterbeschäftigung nach Lehrabschluss anstreben. Dies ist ein bedeutender Unterschied zu der Situation in der Schweiz, weshalb sich unsere Handlungsempfehlungen mehr oder weniger ausschließlich auf **vor** und **während** der Lehre beziehen.



Vor der beruflichen Grundbildung

Individuelle eins-zu-eins Betreuung in tätiger Fallverantwortung

Jugendliche unserer Zielgruppe werden nach persönlichem Erstkontakt, Prüfung sämtlicher Unterlagen durch das chance Team in das chance Get Fit und/oder chance Get Lift Training aufgenommen. Ein individueller Trainingsplan bestehend aus Ausbildungs- und/oder Bewerbungs-, Kompetenz-, Sprach-, Lern-, Gewaltpräventions-, Mental- sowie Antimobbingtraining (bei Bedarf mit Native Speakern) wird in der Folge erstellt. Ziel ist eine eigenverantwortliche Berufsentschlossenheit zu fördern, die notwendigen Skills, Sprachkompetenz, Selbstwert und Selbstverantwortung zu trainieren.

Unterstützung für Schulen in der Berufsorientierung

Berufsorientierung darf nicht als notwendiges Übel oder Nebenfach betrachtet werden, sondern als wichtigste Vorbereitung auf die Selbsterhaltungsfähigkeit und ein eigenständiges zufriedenes Leben. Sie dient nebenbei auch der Gewaltprävention und dem gesamtgesellschaftlichen Wohl der Bevölkerung eines Staates. Berufsorientierung gemeinsam mit Profis, die am neuesten Stand die Anforderungen der Wirtschaft weitergeben, macht Sinn und bringt mehrfachen Nutzen.

Wie im Kapitel Diskussion (S. 41) bereits hervorgeht, wünschen sich die Unternehmer_innen intensivere Berufsorientierung, um mehr Jugendliche als potentielle Bewerber_innen gewinnen zu können.



Training sozialer und digitaler Kompetenzen

Im Zuge von Präventionsworkshops (wie z.B. Dein Auftritt mit Ausblick) werden die für die berufliche Zukunft nötigen Softskills erläutert und trainiert. Die Umfrage hat mehrfach bestätigt, dass dies ein unabdingbarer Gelingensfaktor für eine erfolgreiche Ausbildung ist – und zwar schon **vor der beruflichen Grundausbildung**. Ein weiterer, der Digitalisierung geschuldeter Schwerpunkt unserer Angebote, befasst sich mit dem Internetauftritt der Jugendlichen, den fehlenden Career Management Skills sowie einer modernen digitalen Schulungskompetenz (Trainings und Übersetzungsangebote auch über diverse Apps, z.B. Skype).

Lehre (be)greifbar machen

Dazu entwickelt die chance Agentur ein mobiles Projekt in Zusammenarbeit mit den Erasmus-Projektpartnern. Die Ergebnisse, dass 50% der Antwortenden der Meinung sind, der Stellenwert der Lehre könne nur mit Werbekampagnen und Bewusstseinsbildung (siehe S. 45) gesteigert werden, bekräftigen die Notwendigkeit, hier passende Maßnahmen zu setzen.

Ausbau aufsuchender mobiler Elternarbeit und heimbasierter Elternarbeit

Der Bildungserfolg von Jugendlichen hängt wesentlich stärker vom familiären Hintergrund als von der Schule ab (Sacher, 2013, S. 4). Mobile aufsuchende Elternarbeit, wenn nötig in der Muttersprache, birgt Erfolgspotential. Eltern werden speziell von Jugendlichen der Zielgruppe als wichtige Berufsorientierungshelfer_innen gesehen, sind jedoch oft – auch aufgrund geringer Deutschkenntnisse – über die Ausbildungsmöglichkeiten, welche in Österreich herrschen, mangelhaft informiert. Andere haben aus eigenen negativen Erfahrungen eine negative Sicht der Dinge. Daher setzt die chance Agentur auf enge

Zusammenarbeit mit den Schulen und Information für die Eltern, auch durch interkulturell kompetente und mehrsprachige Ausbildungstrainer_innen, Native Speaker und den Berufsorientierungspass (bOp). Diese Information kann aufsuchend in Einzelgesprächen und im Zuge von Elternabenden und Elternworkshops an Schulen oder in migrantischen Communities stattfinden. In den Präventionsgesprächen erfahren die Eltern auch, wie sie heimbasiert ihre Kinder bestmöglich im Schul- oder Lehralltag unterstützen können.

Die erfolgreiche Aussicht dieses Ansatzes bestätigt auch Mag. Bahri Trojer, Integrationskoordinator Österreichischer Integrationsfond: *„Eltern mit Migrationshintergrund halten Bildung für wichtig – aber längst nicht alle sind in der Lage, entsprechend zu handeln und ihre Kinder zu motivieren und zu fördern.“*



Eltern mit Migrationshintergrund helfen weniger bei schulischen Belangen oder gehen seltener zu Elternabenden. Deswegen sind passende Angebote nötig, die unterschiedliche Zielgruppen erreichen. Es ist sehr wichtig, persönliche Gespräche mit Eltern und Jugendlichen zu führen, man kann sie am besten in deren Vereinen und Organisationen erreichen.“

Auch 70% der befragten Personaler_innen sehen die aufsuchende Elternarbeit als wichtigen Erfolgsfaktor.

Aufsuchende Elternarbeit erhöht die Chance auf einen erfolgreichen Start

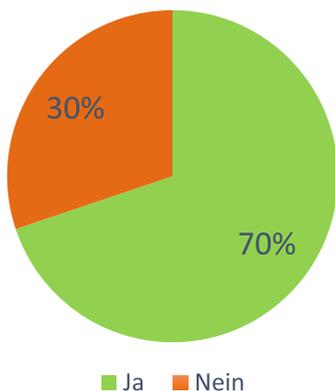


Abbildung 28: Aufsuchende Elternarbeit als Erfolgsfaktor

Schullaufbahnberatung anders – frühere und zusätzliche Information für Eltern und Schüler_innen

Die Schullaufbahnberatung in der 4. Klasse Volksschule erschöpft sich momentan üblicherweise in einem Tag der offenen Türen an verschiedenen Schulen bzw. in der individuellen Beratung der Klassenlehrer_innen. Diese Beratung ist absolut wichtig, jedoch nicht ausreichend, denn die Eltern müssen die Chance erhalten, unser Bildungssystem im Überblick erklärt zu bekommen. Wir schulden es unseren Kindern, vor allem jenen, die „Herz – Hirn – HAND – begabt“ sind, dass Eltern z.B. das Modell Lehre mit Matura kennenlernen, bevor sie ihre Kinder, weil der Hansi und die Susi ins Gymnasium gehen, auch dorthin senden. In einer Elternstunde, die von Berufsorientierungsprofis im Rahmen eines Berufsorientierungselternabends gehalten wird, sollten alle Eltern über unser Bildungssystem informiert werden.

Betriebe stehen der Lehre mit Matura positiv gegenüber, fast 70% der Befragten bietet Lehrlingen die Möglichkeit dazu.

Bieten Sie Lehrlingen die Möglichkeit auf Lehre mit Matura

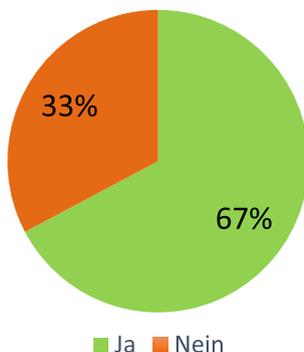


Abbildung 29: Möglichkeit auf Lehre mit Matura

Elternarbeit mit Elternberufsorientierungspass

Im Zuge dieser ausgebauten Schullaufbahnberatung lässt sich die Informationsarbeit für die Lehre bereits am Ende der Volksschulzeit starten, die sich dann in der Mittelschule/Gymnasium fortsetzen muss. Empfehlenswert wäre es, einen Elternberufsorientierungspass (EbOp) in der 4. Klasse Volksschule einzuführen. Ähnlich wie beim Mutter-Kind-Pass enthält der EbOp einen Stufenplan bis an das Pflichtschulende, der Gespräche und Aufklärung über Bildungswege vorsieht. Für das Einhalten der Gesprächstermine werden mit einem Benefit-System Anreize geboten. Man könnte aber auch darüber nachdenken, diesen mit der Familienbeihilfe zu verknüpfen.

Je nach Begabung und Talente der Schüler_innen kann schon früh die Durchlässigkeit unseres Bildungssystems beworben werden, in der die Lehre in all ihren Facetten eine gewichtige Rolle spielt.

Zusätzlich können an Elternabenden Lehrlingsbuddies eingesetzt werden, die als Rolemodels für die Lehre agieren.

Jugendliche mit Migrationshintergrund in die Lehrausbildung bringen

Im Zuge dieses Elternberufsorientierungspasses (EbOp) könnten Eltern mit Migrationshintergrund, wenn nötig mit Hilfe von Native Speakern, gerade beim Übergang zwischen Polytechnischer Schule und Berufsschule bzw. im letzten Pflichtschuljahr auf die Vorzüge einer Lehre im Vergleich zur Hilfsarbeit hingewiesen werden. So könnte man dem Verlust von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zwischen polytechnischer Schule und Landesberufsschule entgegensteuern.

Ein weiterer Vorteil wäre es, bei Familien mit patriarchalischen Familienstrukturen auf die Wichtigkeit hinweisen zu können und Überzeugungsarbeit zu leisten, dass Mädchen sich nicht nur mit einem Pflichtschulabschluss begnügen, sondern einen Beruf erlernen.

Probleme bei der Einstellung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

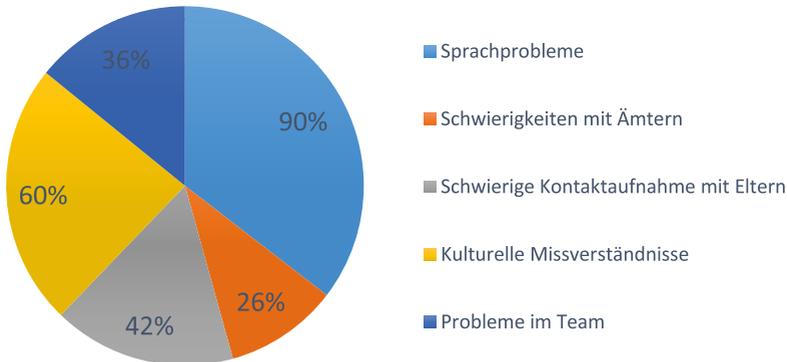


Abbildung 30: Mögliche Probleme bei der Einstellung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Allen Problemen, welche Personaler_innen bei der Einstellung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund sehen, kann die chance Agentur bereits jetzt durch Einsatz von Native Speakern in den Migrantischen Communities sowie Sprach- und Lerntrainern_innen erfolgreich entgegenwirken. Verstärkte Erfolge wären durch die Einführung des EbOps gewährleistet.

Verbesserung des Take-Up von Leistungen

Mit Hilfe dieser EbOps werden Eltern (wie auch Schüler_innen bereits jetzt schon im Zuge des bOps, Berufsorientierungspass der chance Agentur) mit sämtlichen Hilfseinrichtungen des Bundeslandes vertraut gemacht. Die Chance, dass Eltern die Angebote wie Ausbildungs-, Lern-, Sprach-, Mental oder Gewaltpräventionstraining annehmen, steigt enorm durch die Vermittlung der Angebote in eins-zu-eins Betreuung, bei Eltern mit Migrationshintergrund unterstützt durch den Einsatz von Native Speakern aus demselben Kulturkreis.

Ausbau von Berufswahltests

Es zeigte sich, dass 80% der Ausbilder_innen Berufswahltests, speziell dem Talente-Check Salzburg positiv gegenüberstehen (siehe S. 34). Wir wissen zwar, dass fast alle Schulklassen dieses tolle Angebot nützen, fragen wir aber in unseren Workshops nach, wer sich das Ergebnis angesehen hat, stoßen wir

weitgehend auf Schweigen – wo wir wieder beim Thema Non-Take-Up von Leistungen wären. Wenige Schüler_innen in der 4. NMS oder auch Polytechnischen Schule kennen ihre Stärken, obwohl sie am Talente-Check teilgenommen haben, persönlich beraten wurden und eine umfangreiche Auswertung erhielten. Das Kennen seiner Stärken ist aus unserer Sicht eines der wichtigsten Dinge rund ums Thema Berufsorientierung und man hält es nicht für möglich, dass es tatsächlich 14-Jährige gibt, die bei der Aufgabe „notiere mindestens drei deiner Stärken“ fragend dasitzen und zum Banknachbarn sagen: „*Stärken, was war das nochmal?*“

Mit dem Talente-Check und anderen Berufswahltests müsste also noch viel besser weitergearbeitet werden, zuhause oder auch in der Berufsorientierung, wie etwa mit Recherchen über die vorgeschlagenen Berufe z.B. auf www.bic.at. Die chance Agentur bietet zudem Jugendlichen mit beruflicher Unklarheit die Möglichkeit auf den Allgemeinen Interessen-Struktur-Test (AIST) nach Bergmann und Eder. Der AIST wurde speziell für die Schul- und Berufsberatung entwickelt und orientiert sich an der Berufswahltheorie von Holland (1985), wonach sich Personen in den sechs Interessensfeldern aus Abbildung 31 bewegen. Aus den drei ausgeprägtesten Feldern wird sodann ein dreistelliger Buchstabencode ausgegeben, zu welchem jeweils verschiedene Berufe, nach Ausbildungsniveau sortiert, vorgeschlagen werden.

R (realistic): Praktisch-technische Orientierung	Tätigkeiten, die Kraft, Koordination und Handgeschicklichkeit erfordern
I (investigative): Intellektuell-forschende Orientierung	Fähigkeiten vor allem im mathematischen und naturwissenschaftlichen Bereich
A (artistic): Künstlerische Orientierung	Fähigkeiten im Bereich von Sprache, Kunst, Musik, Schauspiel und Schriftstellerei
S (social): Soziale Orientierung	Stärken im Bereich der zwischenmenschlichen Beziehungen
E (enterprising): Unternehmerische Orientierung	Stärken im Bereich der Führungs- und Überzeugungsqualität
C (conventional): Konventionelle Orientierung	Rechnerische und ordnend-verwaltende Fähigkeiten

Abbildung 31: RIASEC – Interessensfelder nach Holland (1985)
Quelle: Bergmann & Eder (2005)

Der AIST ist fixer Bestandteil unseres Ausbildungstrainings, welcher chance-Kandidaten_innen schon oft bei der richtigen Berufswahl unterstützt hat.





Während der beruflichen Grundbildung

Kopf-frei-Interventionsprogramm und Mentaltraining für Lehrlinge in enger Zusammenarbeit mit den KMU

80% der chanceKandidaten_innen leiden unter Stress, davon betroffen sind auch viele Lehrlinge. Die chance Agentur arbeitet sehr erfolgreich mit dem von Constanze Hellmann (2017) entwickelten Kopf-frei-Interventionsprogramm. Auf wissenschaftlicher Basis wurde festgestellt, dass Mentaltraining eine erfolgsversprechende Maßnahme zur Reduktion von Prüfungsangst und gesundheitlicher Belastung durch Stress ist. Bei neun von zehn Kindern, die am Kopf-frei-Interventionsprogramm teilnahmen, konnte die Prüfungsangst von sehr hoch bzw. hoch auf gering bzw. sehr gering reduziert werden.



Nach Absolvierung mentaler Trainingsmethoden des Interventionsprogramms waren die Kinder mit sich selbst zufriedener als vorher, sie konnten also ihr Selbstbewusstsein stärken.

Bei der Frage nach den Änderungswünschen an der Person/Persönlichkeit (Abbildung 32) wurden Konzentration, Entspannungstechniken, Selbstbewusstsein und Zielstrebigkeit am häufigsten genannt. Dies wird im Interventionsplan behandelt, der sich auch während der Lehrzeit als optimale Unterstützung für Lehrlinge anbietet.

Änderungswünsche an der Person/Persönlichkeit

- Konzentration
- Entspannungstechniken
- Selbstbewusstsein
- Zielstrebigkeit
- Kontaktfreudigkeit
- Gewicht
- Hilfsbereitschaft
- Aussehen

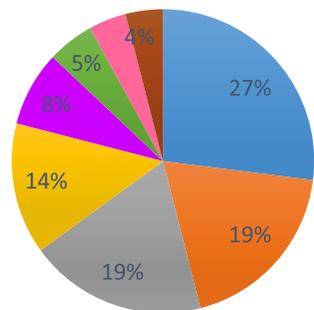


Abbildung 32: Änderungswunsch an der Person/Persönlichkeit
Quelle: Hellmann, 2017, S. 62

Interesse am Kopf-frei-Interventionsprogramm

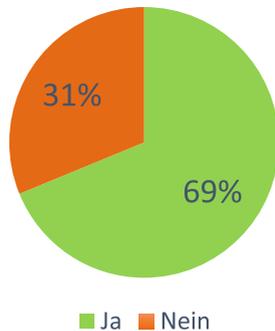


Abbildung 33: Interesse am Kopf-frei-Interventionsprogramm

Erfreulich ist, dass rund 70% der teilnehmenden Unternehmen Interesse am Kopf-frei-Interventionsprogramm haben.

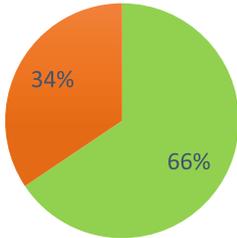
Implementierung eines Buddy-Systems für Lehrlinge

In der Peer-to-Peer-Hilfe setzen sich speziell ausgebildete chanceBuddy/FAIR-besserer ehrenamtlich für Schüler_innen und Lehrlinge ein. Das Projekt chanceBuddy/FAIRbesserer wurde 2017 mit dem Intercultural Achievement Award ausgezeichnet. Die Erfahrungen der chance Agentur beruhen auf einer wissenschaftlichen Arbeit von Hellmann [2015] zu diesem Thema. Im Schuljahr 2013/14 fand eine Vollerhebung (alle 255 Schüler_innen) der Landesberufsschule Zell am See mittels standardisierten Fragebogens statt. Die Ergebnisse – fast 40% der Jugendlichen hatten Probleme in ihrer vergangenen Schulzeit und ca. 35% wollten die Schule schon einmal abbrechen – zeigen die Relevanz der Unterstützung von Jugendlichen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration.

Nach Hellmann (ebd.) werden als Ansprechpersonen in der Schul- bzw. Ausbildungszeit primär Gleichaltrige bevorzugt. Der Großteil der Jugendlichen begrüßt ein Buddy-System und möchte sich selbst als Buddy für andere Jugendliche zur Verfügung stellen. Dies bestätigt die Theorie der Peer-Education, dass unter Jugendlichen eine größere Vertrauensbasis und somit ein besserer Zugang zur jugendspezifischen Problematik herrschen. Ziel ist es, aus allen Berufssparten in Polytechnischen Schulen, Landesberufsschulen und Ausbildungsbetrieben im Bundesland Salzburg Buddies zu finden. Sie sind Meister ihres Alters, können als Rolemodels für die Lehre und als Ansprechpersonen bei diversen Fragen/Problemen und fachlichen Angelegenheiten, als Lern- und Sprachunterstützer_innen, als Konfliktlotsen_innen sowie als Vertrauenspersonen und Welcome-Buddies fungieren und fördernd in der Lehrlings-Rekrui-

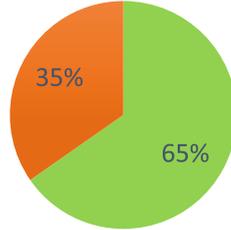
tierung und in der Weitergabe von Erfahrungen und Tipps tätig sein. Die chance Agentur hat seit 2016 bereits 120 Buddies ausgebildet.

Interesse an Buddies im Betrieb



■ Ja ■ Nein

Bereitschaft zur Buddy-Ausbildung im Betrieb

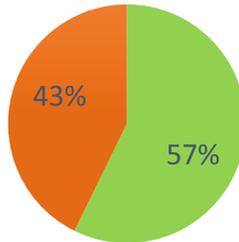


■ Ja ■ Nein

Abbildung 34: Interesse an chanceBuddy/FAIRbesserer

Aus der Umfrage geht hervor, dass rund 65% der befragten Unternehmen Interesse an Buddies als Unterstützer_innen haben und auch bereit dazu wären, diese in ihrem Betrieb ausbilden zu lassen.

Bereitschaft zur Lehrlingsbuddy-Ausbildung



■ in der Freizeit ■ während der Arbeitszeit

Abbildung 35: Bereitschaft zur Buddy-Ausbildung

Die Tatsache, dass 43% sogar die Arbeitszeit für eine Lehrlingsbuddy-Ausbildung zur Verfügung stellen würden, macht **chanceBUDDY**  **FAIRbesserer** einmal mehr zu einem Gelingensfaktor in der Berufsausbildung.

Bedarfsgerechte Begleitung im Lehrbetrieb

Wir bieten Unternehmen ein auf den Bedarf der Lehrlinge abgestimmtes Get Fit Programm (siehe S. 66) an, um den Ausbildungserfolg sicher zu stellen. Besonders Jugendliche mit Fluchthintergrund können z.B. vom Spracherwerb von Fachausdrücken profitieren. Leider nehmen Lehrbetriebe diese Dienstleistungen zu wenig in Anspruch. Das Non-Take-Up von Leistungen gilt also auch für Betriebe.



Nach der beruflichen Grundbildung

Wie schon erwähnt, verfolgen 97% der KMU im Österreich das Ziel, die Lehrlinge nach Abschluss der Ausbildung weiter zu beschäftigen. Für den geringen Rest der Jugendlichen gelten unserer Meinung nach die bereits genannten Handlungsempfehlungen, um schnell eine passende Anschlusslösung zu finden.

Zusammenfassung der Handlungsempfehlungen

Hypothese 1 Selektionsprozess für die Einstellung eines Lehrlings	Handlungsempfehlungen (1) Individuelle eins-zu-eins Betreuung in tätiger Fallverantwortung (2) Unterstützung für Schulen in der Berufsorientierung (3) Training sozialer & digitaler Kompetenzen (4) Lehre (be)greifbar machen
Hypothese 2 Externe Unterstützung bei der Auswahl von Lehrlingen	Handlungsempfehlungen (5) Ausbau aufsuchender mobiler Elternarbeit und heimbasierter Elternarbeit (6) Schullaufbahnberatung anders - frühere und zusätzliche Information für Eltern und Schüler_innen (7) Elternarbeit mit Elternberufsorientierungspass (8) Jugendliche mit Migrationshintergrund in die Lehrausbildung bringen (9) Verbesserung des Take-Up von Leistungen (10) Ausbau von Berufswahltests

<p>Hypothese 3 Unterstützung in schulischen Be- langen</p>	<p>Handlungsempfehlungen (11) Implementierung eines Buddy-Systems für Lehrlinge</p>
<p>Hypothese 4 Unterstützung externer Fachperso- nen bei Schwierigkeiten</p>	<p>Handlungsempfehlungen (12) Bedarfsgerechte Begleitung im Lehrbetrieb, z.B. beim Spracherwerb von Fachausdrücken (13) Kopf-frei-Interventionsprogramm und Mentaltraining für Lehrlinge in enger Zusammen- arbeit mit den KMU</p>
<p>Hypothese 5 Schulung der Auftrittskompetenz und Kommunikation (1), (3), (12), (13)</p>	<p>Handlungsempfehlungen Situationsabhängig und bedarfsge- recht für jene wenigen Jugendlichen, die nach Lehrabschluss nicht im Ausbildungsbetrieb bleiben</p>
<p>Hypothese 6 Beiderseitiges Interesse an der Weiterbeschäftigung (1), (12)</p>	

Abbildung 36: Zusammenfassung der Handlungsempfehlungen

Reflexion/Kritik

Es wird festgehalten, dass sich die vorliegende Untersuchung als äußerst relevant erwiesen hat. Durch unsere langjährige Arbeit bei der chance Agentur wissen wir sehr gut, mit welchen Problemen die duale Berufsausbildung zu kämpfen hat. Das Erasmus-Projekt „Gelingensfaktoren in der Berufsbildung“ stellte eine ideale Möglichkeit dar, die Problematik auf wissenschaftlicher Ebene zu überprüfen und Handlungsempfehlungen für die optimale Unterstützung von KMU zu geben. An dieser Stelle möchten wir uns herzlich bei Rémy Müller für die Bereitstellung seines Untersuchungsmaterials, den beteiligten Erasmus-Projektpartnern, Wirtschaftskammerpräsidentin Mag. Doris Hummer für die Unterstützung der Wirtschaftskammer Oberösterreich und allen teilnehmenden Unternehmen für die hilfreichen Antworten bedanken!

Wir stehen der gesamten Untersuchungsdurchführung positiv gegenüber und sind mit den Ergebnissen sehr zufrieden. Auch für unsere Arbeit war es eine Bereicherung, wir sind zu neuen, wertvollen Erkenntnissen gekommen, welche wir ideal in unseren Präventionsworkshops und Einzeltrainings mit Jugendlichen umsetzen können.

Die Datenerhebungsmethode hat sich im Großen und Ganzen als geeignet erwiesen, die Überprüfung der Hypothesen fast ausschließlich durch statistische Häufigkeitszählungen gilt als einziger Kritikpunkt. Aufgrund der Vorgaben der Hypothesen war es nicht möglich, die abhängigen und unabhängigen Variablen auf höherem Skalenniveau zu messen und somit Signifikanztests für die Überprüfung aller Hypothesen durchzuführen.

Wir hätten uns über eine höhere Rücklaufquote gefreut, sind uns aber darüber bewusst, dass unsere Umfrage sehr umfangreich war, was möglicherweise von der Teilnahme abgeschreckt hat.

Abschließend sei noch erwähnt, dass die momentane Lage, welche zu dem leider geringen Stellenwert der dualen Berufsausbildung beiträgt, in diesem Buch kritisch erläutert wurde. Dabei sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass in vielen Klassen hervorragende Berufsorientierung geleistet wird und wir in jeder Klasse auf einige „Herz – Hirn – HAND – begabte“ Jugendliche stoßen, die uns begeistern, weil sie sich für die Lehre entschieden haben und alle benötigten Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung mitbringen!

Wir werden uns weiterhin dafür einsetzen, dass der Stellenwert der Lehre gesteigert wird, denn für uns ist die Lehre selbst der wichtigste Gelingensfaktor in der Berufsbildung!



Ausblick



Der Forschung liegt eine weitere, dritte Fragestellung zugrunde, auf welche in diesem Buch nicht näher eingegangen wurde. Da das Hauptziel unserer Arbeit die gelungene Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen ist, möchten wir die Antwort auf die Frage „*Welche Kriterien spielen für Personalchef_innen eine wichtige Rolle, um Jugendlichen einen Lehrplatz zur Verfügung zu stellen?*“ aus eigenem Interesse mithilfe der gewonnenen Ergebnisse herausarbeiten. Diese lassen wir bereits jetzt in unseren Workshops miteinfließen. Unser nächstes Ziel ist es, einen **Ratgeber für Jugendliche „Was sich Personaler_innen wirklich wünschen“** zu erstellen. Als Unterrichtshilfe in der Berufsorientierung würde er zu einer Win-win-Situation beitragen, von der Schule, Wirtschaft und Jugendliche profitieren.

Eine Vision brennt noch in uns. Wir wollen nicht nur der Lehre, sondern auch der Polytechnischen Schule zu einem höheren Stellenwert verhelfen:

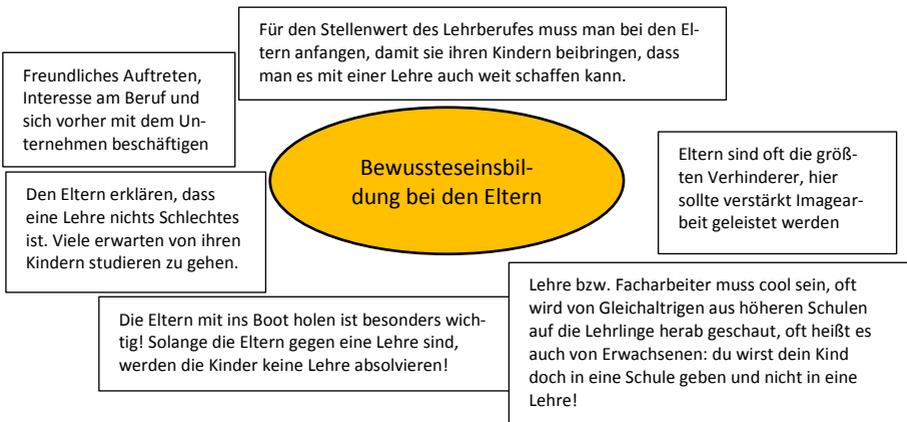
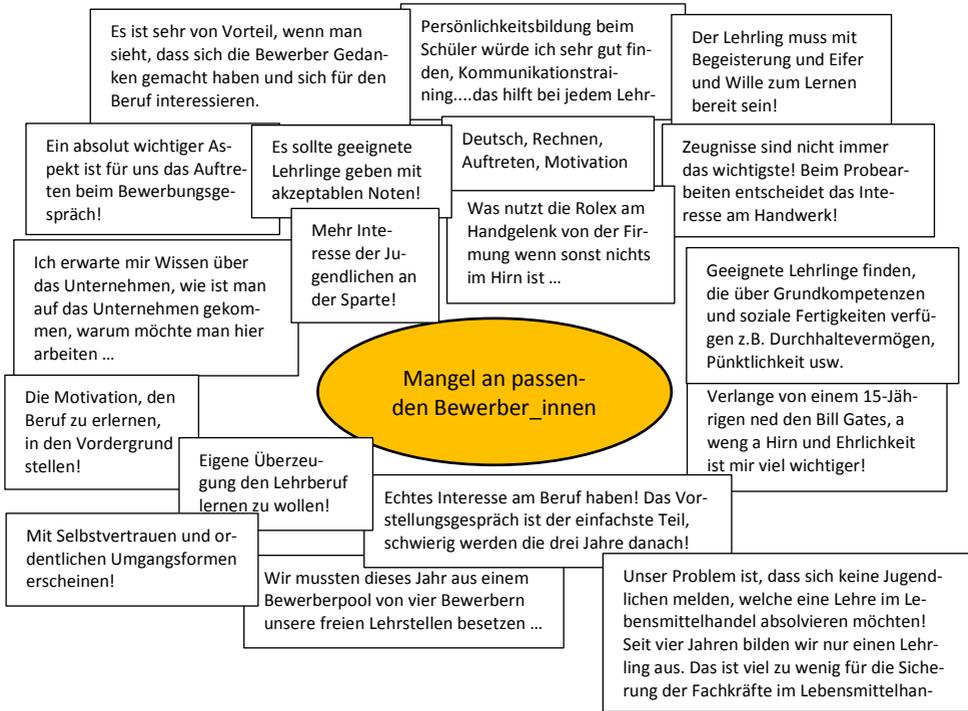
Polytechnische Schule mit Trainingslehrgang für Lehre mit Matura

„Lückenfüller, 9. Schuljahr absitzen, verlorenes Jahr!“ so oder ähnlich hört man leider immer wieder Menschen über die Polytechnische Schule sprechen. Weit gefehlt! Der Besuch einer PTS ist ein Gewinn und ein Geschenk in jeder Hinsicht! Er bereitet auf das Leben vor, und zwar diejenigen, die bereits wissen, in welche Richtung es in ihrer beruflichen Zukunft gehen soll, wie auch jene, die noch im Dunkeln tapen.

Mit einem zweiten zusätzlichen Angebot, einem vorbereitenden Trainingslehrgang für jene Schüler_innen, die auf eine Matura nicht verzichten, und gleichzeitig eine Lehre absolvieren wollen, weil sie eben „Herz – Hirn – HAND – begabt“ sind, könnte die Zielgruppe von Eltern und Schüler_innen erweitert sowie das Image dieses wichtigen Schultyps gehoben werden.



Die Top-Antworten nach Themen sortiert



Das Sprichwort „Handwerk hat goldenen Boden“ als Leitsatz für eine Marketingoffensive verwenden, um die Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit von abgeschlossenen Lehren hervorzuheben! Es muss der Gedanke vermittelt werden, dass Handwerk bei stetig steigender Akademisierung in absehbarer Zukunft sehr gute Berufschancen mit sich bringt!

Bewusstsein schaffen, dass gut ausgebildete Facharbeiter in ALLEN Handwerks- und Handelsberufen einen immer wichtigeren Stellenwert haben und mit Sicherheit bessere Einkommenschancen als so manche Hochschulabgänger!

Lehre populär machen! Freude am Handwerk vermitteln, Produkte selbst erschaffen zu können. Haptische Arbeit – absolut sicherer Arbeitsplatz – Bedarf an Handwerkskern steigern

Die jeweiligen Lehrberufe wieder mehr publik machen und ggf. eine Kehrtwende zu erreichen damit eher weniger Weiterführende Schulen besuchen.

Generell die Lehre als Lebenschance wahrnehmbar machen für die Jugendlichen!

Es muss gelingen, das Image für eine Lehre ins Positive zu kehren; weg von "nur wer eine Schule nicht schafft, macht eine Lehre", "nur mit einer guten Schulbildung/Studium verdient man später gut", "nur mit einem Studium ist man wer und wird später in der Gesellschaft anerkannt".

In den Schulen speziell die Lehrer sollten die Lehre wieder positiv bewerten und ansprechen. Nicht immer nur studieren, studieren.....

Werbekampagnen für die Lehre

Secret of Success - WORK - und Arbeiten ist halt mal nicht in Mode - so scheint es halt oft - den Jugendlichen vermitteln, dass Arbeit Spaß macht in dem Sinne, dass es eine Lebenserfüllung sein kann, wenn ich das richtige arbeite, der eine am Bau, der andere beim Sattler, wieder einer bei den Senioren und Alten, einfach, wo ich meine Erfüllung finden kann. Und wenn es vielleicht erst auf den dritten Anlauf klappt.

Das duale Ausbildungssystem bei uns ist sehr gut - den jungen Leuten muss in der Schule vermittelt werden, dass sie mit dem Schulabschluss oder sogar mit der Matura noch keinen Beruf haben - es lohnt einen Lehrberuf zu erlernen, es gibt tolle Modelle - man kann sich berufsbegleitend weiterbilden nach Abschluss der Lehre! Die Vermittlung der Wertigkeit eines erlernten und abgeschlossenen Berufs muss in der Schule erfolgen.

Handwerk / Arbeit positiv ins Licht rücken - Finanzielle Gleichheit schaffen (hohe Lohnnebenkosten vorhanden) zum Beamtenstaat Österreich, bessere Möglichkeit für leistungsgerechte Entlohnung - mehr finanzielle Freiräume für "Fleißige" schaffen.

Die Lehre attraktiv gegenüber den ganzen schulischen Überangeboten zu machen - das geht, denke ich, nur über finanzielle Anreize, die weit über den idealistischen Stellenwert hinausgehen - nur da brauchen die Betriebe dann auch wiederum seitens der Öffentlichkeit finanzielle Unterstützung - um sich einen Lehrling leisten zu können.

Finanzielle Anreize

Lohnkosten ist ein großes Thema und der billige Wettbewerb aus der EU.

Eventuelle Fördermodelle bei weiteren Ausbildungen (Meister...)

Bei erfolgreicher LAP Übernahme der Führerscheinkosten!

Lohnnebenkosten senken!

Kostenlose Sprachkurse!

Lehrlingsentschädigung muss angepasst werden! Staat muss Lehre finanzieren, Berufsschule muss interessanter sein!

Zusatzqualifikationen ermöglichen

Lehre mit Matura weiter vorantreiben, Talentecheck ausweiten, Berufsorientierung intensivieren.

Betriebsbesichtigungen organisiert von Lehrpersonal wäre schon ab der 2. Hauptschule hilfreich!!!

Regelmäßige Aufklärungsarbeit in Schulen über die Notwendigkeit von Praktizierenden!

Vertiefende Berufsorientierung

Die Kinder mehr mit den Lehrberufen in Verbindung bringen (Schnuppertage, Firmenbesuche, Firmentage). Das Handwerk besser darstellen und die Notwendigkeit der KMU übermitteln.

Unbedingt die Kinder bereits im Hauptschul- bzw. NMS oder Unterstufen Gymnasium - Alter die Möglichkeit bieten in den Ferien zu schnuppern. Ein Kind kann nicht mit 15 Jahren entscheiden welchen Beruf es erlernt, wenn es nur 2-3 Tage in der Schule Zeit hat, diesen Beruf zu schnuppern. In der Praxis ist es einfach anders, in 2 Tagen kann man nicht sagen, ob der Beruf für einen das richtige ist. Viele Kinder mit 13 oder 14 Jahren würden gerne zu uns in den Ferien für 1-2 Wochen zum Schnuppern kommen - und das geht nicht - rechtlich - das finden wir sehr schade und dann gehen alle weiter in die Schule und so haben wir jetzt den Facharbeitermangel hier.

Lehrlinge müssen die gleiche Anerkennung wie Studierende haben und die Möglichkeiten der schulischen Weiterbildung im Beruf oder Matura besser erklärt bekommen!

sehe aktuell ein gesellschaftliches Problem - dass alles, was mit Lehre zu tun hat, negativ ist - das geht im Elternhaus los und hört in den Schulen auf - jeder glaubt studieren zu müssen - hier sollten wieder sozialgesellschaftliche Komponenten gesetzt werden, dass die Lehre ebenbürtig gegenüber Bachelor und CO ... ist und ja - wenn es ausreichend Lehrlinge gäbe, dann könnten wir über Rahmenbedingungen reden

Meister muss gleichgestellt werden wie ein Master!

Gleichstellung mit weiterführenden Schulen/Studium

Lehre sollte gesellschaftlich den gleichen Stellenwert wie ein Maturaabschluss bekommen

Durch das Gleichsetzen mit der Matura würde man den Jugendlichen sagen, dass sie genauso gute Jobaussichten haben, wenn sie eine Lehre + Matura machen, würden es bestimmt mehr machen.

Höhere Anerkennung der Berufe durch Gleichstellung von hochwertigen und langfristigen Ausbildungen mit dem Bachelor und Master der Universitäten und eine angemessenere Bezahlung!

Weiterbildende Schulen, Matura, Bachelors, Masters nicht in den Himmel heben, den Meistertitel nicht lächerlich machen!

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Plan vs. Realität	14
Abbildung 2:	Die 10 häufigsten Lehrberufe 2017 Mädchen vs. Burschen	16
Abbildung 3:	Schüler_innen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schultyp (Schuljahr 2015/2016)	19
Abbildung 4:	Stellenausschreibung von heute	23
Abbildung 5:	Rücklaufquote	29
Abbildung 6:	beteiligte Sparten.....	29
Abbildung 7:	Selektionsprozess für die Einstellung eines Lehrlings.....	31
Abbildung 8:	Kriterien für die Einstellung eines Lehrlings.....	31
Abbildung 9:	Korrelation Selektionsprozess	32
Abbildung 10:	Wichtigste Kriterien bei den Bewerbungsunterlagen.....	32
Abbildung 11:	Externe Unterstützung zur Einstellung eines Lehrlings.....	33
Abbildung 12:	Korrelation externe Unterstützung	34
Abbildung 13:	Gewünschte Zusatzkompetenzen im Polytechnikum	35
Abbildung 14:	Schulische Unterstützung	36
Abbildung 15:	Schulische Unterstützung Arbeitszeit vs. Freizeit	36
Abbildung 16:	Benötigte Unterstützung für die Einstellung von Schulabbrechern_innen	37
Abbildung 17:	Eltern/Coach als wichtige Unterstützer_innen	37
Abbildung 18:	Wunsch nach externer Unterstützung während der Ausbildung.....	38
Abbildung 19:	Schulung der Auftrittskompetenz	39
Abbildung 20:	Weiterbeschäftigung als Ziel der Unternehmen	39
Abbildung 21:	Weiterbeschäftigung als Ziel der Lehrlinge	40
Abbildung 22:	Korrelation Weiterbeschäftigung als Ziel aller Beteiligten	40
Abbildung 23:	Zusammenfassung Hypothesen	41
Abbildung 24:	Rahmenbedingungen für mehr Ausbildungsplätze	42
Abbildung 25:	Zusätzliche Unterstützung Berufsorientierung	43
Abbildung 26:	Maßgebliche Einstellungsfaktoren beim Bewerbungsgespräch	44
Abbildung 27:	Stellenwert des Lehrberufs steigern	45
Abbildung 28:	Aufsuchende Elternarbeit als Erfolgsfaktor	48
Abbildung 29:	Möglichkeit auf Lehre mit Matura	49
Abbildung 30:	Mögliche Probleme bei der Einstellung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.....	50
Abbildung 31:	RIASEC – Interessensfelder nach Holland (1985)	51
Abbildung 32:	Änderungswunsch an der Person/Persönlichkeit	52
Abbildung 33:	Interesse am Kopf-frei-Interventionsprogramm	53
Abbildung 34:	Interesse an chanceBuddy/FAIRbesserer	54
Abbildung 35:	Bereitschaft zur Buddy-Ausbildung	54
Abbildung 36:	Zusammenfassung der Handlungsempfehlungen.....	56

Literaturverzeichnis

- APA-OTS Originaltext Service. (2014, Dezember 17). Lehrausbildung – globales Vorbild mit schlechtem Image in Österreich. Bundesratsenquete über Perspektiven der Dualen Ausbildung. Abgerufen am 25.06.18 von https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20141217_OT0204/lehrausbildung-globales-vorbild-mit-schlechtem-image-in-oesterreich
- Bliem, W., Schmid, K., & Petanovitsch, A. (2014). Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung. Transfermöglichkeiten. Abgerufen am 25.06.2018 von http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1392296354_fb177pdf
- Biffel, G. & Skrivaneck, I. (2015). Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre. Strukturen, Barrieren, Potentiale. Krems: Donau-Universität.
- Bortz, J., & Döring, N. (2006). Forschungsmethoden und Evaluation. Für Human- und Sozialwissenschaftler. Heidelberg: Springer-Medizin-Verlag.
- Dimmel, N. (2012). Stellungnahme Salzburg sind wir – Zukunft gemeinsam entwickeln. Salzburg: Expertise Expertenrat Integration im Auftrag von Landesregierung Salzburg/LR Widmann.
- Diagnose.funk (2017). BLIKK-Studie: Smartphones machen Kinderkrank. 600.000 internetabhängige Kinder und Jugendliche. Abgerufen am 30.01.19 von <https://www.diagnose-funk.org/publikationen/artikel/detail&newsid=1195>
- Dornmayr, H., & Nowak, S. (2017). Lehrlingsausbildung im Überblick: Strukturdaten, Trends und Perspektiven. Abgerufen am 25.06.2018 von <https://www.ibw.at/resource/download/1577/ibw-forschungsbericht-190.pdf>
- Hellmann, C. (2015). Das Buddy-System und sein Potential zur Prävention gegen Schul-, Lehr- und Ausbildungsabbruch (Unveröffentlichte Bachelorarbeit). Universität Salzburg.
- Hellmann, C. (2017). (Prüfungs)angst und Stress als Auslöser für Schulabbruch und -versagen. Der Einsatz von mentalem Training für schulischen Erfolg und gesundheitliche Entlastung. Eine Interventionsforschung im Bundesland Salzburg (Unveröffentlichte Masterarbeit). Universität Salzburg.
- Karriere.at (2017). CV-Studie: Das wollen Recruiter im Lebenslauf sehen. Abgerufen am 30.01.19 von <https://www.karriere.at/blog/erwartungen-an-den-lebenslauf.html>
- Karrierebibel.de (2017). Karriereplan erstellen: Beispiele für mehr Erfolg. Abgerufen am 30.01.19 von <https://karrierebibel.de/karriereplan-erstellen/>

- Lehrling.at (2017). Die integrative Berufsausbildung: Lehre ohne Barriere.
Abgerufen am 30.01.19 von <https://www.lehrling.at/die-integrative-berufsausbildung-lehre-ohne-barriere/>
- Müller, R. (2014). Ausbildungsbetriebe und ihre Bedürfnisse in der Berufsbildung.
Leitfaden und Handlungsempfehlung. Zug: BildungsNetz.
- Sacher, W. (2013). Elternarbeit: Lohnt der Aufwand? Antworten aus Untersuchungen der letzten drei Jahrzehnte zur Elternarbeit. Lernende Schule, 61, 4–7.
- Schönfeld, G., Wenzelmann, F., Dionisius, R., Pfeifer, H., & Walden, G. (2010).
Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe.
Ergebnisse der vierten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung.
Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Staufenbiel Institut (2017). RecruitingTrends 2017: So ticken Personalabteilungen.
Abgerufen am 30.01.19 von <https://www.staufenbiel.de/magazin/bewerbung/recruitingtrends-2017-so-ticken-personalabteilungen.html>
- Statistik Austria (2017). Bildung in Zahlen 2015/16. Abgerufen am 30.01.19
von https://uniko.ac.at/modules/download.php?key=13584_DE_O&cs=4BAE
- StepStone (2018). Der perfekte Lebenslauf: Aufbau, Tipps und Vorlagen.
Abgerufen am 30.01.19 von <https://www.stepstone.at/Karriere-Bewerbungstipps/der-perfekte-lebenslauf/>
- WKO (2015). Verkürzte Lehrzeit. Abgerufen am 30.01.19 von https://www.wko.at/service/ooe/bildung-lehre/verkuerzte_Lehrzeit.pdf
- WKO (2016). Lehre und Matura. Abgerufen am 30.01.19
von <https://www.wko.at/service/bildung-lehre/lehre-matura.html>
- WKO (2017). Die 10 häufigsten Lehrberufe bei Burschen 2017.
Abgerufen am 30.01.19 von http://wko.at/statistik/wgraf/2018_03_Lehrlinge_Burschen_2017.pdf
- WKO (2017). Die 10 häufigsten Lehrberufe bei Mädchen 2017.
Abgerufen am 30.01.19 von http://wko.at/statistik/wgraf/2018_02_Lehrlinge_M%C3%A4dchen_2017.pdf

Übersicht Leistungen die chance Agentur gGmbH

Die Chance BMVB - Berufsorientierung Mobil Vertiefend Begleitend

Berufs- und Bildungsorientierung/ Individuelles Ausbildungstraining Jugendliche	Mobile aufsuchende Elternarbeit	Mobile aufsuchende Information in migrantischen Communities	Unterstützung von Unternehmen
IN VIELEN VERSCHIEDENEN SPRACHEN			
<p>Unterstützung bei der Berufswahl</p> <p>AIST Testung allgemeiner Interessensstrukturentest</p> <p>Ausbildungstraining</p> <p>Bewerbungstraining</p> <p>Information über die Bildungslandschaft im Bundesland Salzburg</p> <p>Bei Bedarf Organisation von Sprach-, Lern- und / oder Mentaltraining</p> <p>Begleitung zum Erstkontakt mit Unternehmen</p> <p>Begleitung bis im Unternehmen verankert</p>	<p>Aufsuchende Elterngespräche bei drohendem Schul- oder Lehrabbruch</p> <p>Berufsorientierende Elternarbeit (Information über Bildungssystem, Weiterbildungschancen und Berufsmöglichkeiten in Salzburg)</p> <p>Aufsuchende Hilfe bei der heimbasierten Eltern / Schulkoooperation für den Ausbildungserfolg von Jugendlichen</p> <p>Elternworkshops zu vielen verschiedenen Themen</p>	<p>Miteinbeziehung der Obmänner in den Communities</p> <p>Aufsuchende Information und Hilfe bei der Berufs- und Bildungsorientierung</p> <p>Unterstützung bei der heimbasierten Eltern / Schulkoooperation für den Ausbildungserfolg von Jugendlichen</p> <p>Info - Veranstaltungen</p>	<p>Begleitung bei der Aufnahme von chance Kandidaten/innen als Schnupperlehrling, Praktikant, Auszubildende/ oder Lehrling</p> <p>Unterstützung durch chanceBuddy/FAIRbesserer (Lehrlinge helfen Lehrlingen)</p>

Die Chance Trainingsmodule Get Lift

Get Lift theoretisches Training	Get Lift praktisches Training	Get Lift durch chanceBuddy/FAIRbesserer
<p>Ausbildungs-, Werte-, Kompetenz- und Softskill- Training durch chance Trainer/innen</p>	<p>2 Stunden wöchentliches praktisches freiwilliges Training (Volontariat) in einem chance Get Lift Partnerunternehmen.</p> <p>Versichert über die chance Agentur bei der AUVA Bonus E 10,- / Einsatz und Fahrtkostensatz</p>	<p>chanceBuddy im Betrieb unterstützt als Welcome-Buddy oder durch Buddy-Helping den/die chance Get Lift-Kandidaten/in</p>

**Alle
LEISTUNGEN
sind
KOSTENLOS!**



Die Chance Trainingsmodule Get Fit

SPRACHTRAINING	LERNTRAINING	MENTALTRAINING
Auch chanceBuddy/FAIRbesserer unterstützen mit BuddyHelping,- Counseling,- Coaching,- Learning		
<p>Betreuungsmöglichkeiten in verschiedenen Muttersprachen durch Native Speaker</p> <p>Berufsbezogenes Sprachtraining</p>	<p>Unterstützung in verschiedenen Fächern, auch in der Muttersprache, jedoch nur wenn Schul- oder Lehrabbruch droht oder dies zur Arbeitsmarktintegration nötig ist</p> <p>Nicht zur Verbesserung von Noten,</p> <p style="text-align: center;">wir sind KEIN Nachhilfeeinstitut</p>	<p>Förderung von Motivation, Konzentration, Selbstwert, Selbstvertrauen, Eigenverantwortung;</p> <p>Hilfe bei Prüfungs- und Versagensangst</p> <p>Unterstützung auch bei Mobbing</p>
KOMPETENZTRAINING	GEWALTPRÄVENTIONS TRAINING	chanceBuddy FAIRBESSERER
<p>Soziale und digitale Kompetenzen sowie Softskills werden trainiert</p>	<p>Gewaltfreie Kommunikation</p> <p style="text-align: center;">King 5 Boxtraining</p> <p>Give peace a chance mit Sprache und Sport</p>	<p>Peer to Peer Hilfe</p>

Die chance Agentur gGmbH dankt ihren Unterstützern



© die chance Agentur gemeinnützige GmbH
Hochfeld 233, 5721 Piesendorf
diechanceagentur@gmail.com
0664 8565777, 0664 1683014
www.die-chance.at





Die Autorinnen blicken auf langjährige Erfahrung im Bereich der Jugend- und Bildungsarbeit zurück, trainieren jährlich rund 5000 Jugendliche in Präventionsworkshops, in Berufsorientierung, als Ausbildungs- und Mentaltrainerinnen. Mobile Elternarbeit gehört genauso wie intensiver Kontakt zu Unternehmen zum täglichen Geschäft. Als Projektpartnerinnen im Erasmus Projekt „Gelingensfaktoren in der Berufsbildung“ nützen sie die Erfahrung, die sich im Länderaustausch wieder spiegelt, um als Fürsprecherinnen der dualen Berufsausbildung, Sackgassen und Einbahnstraßen während der Ausbildung aufzuzeigen, aber vor allem um neue Wege für „Herz-Hirn-HAND-Begabte“ zu ebnen.



9 783200 062382