

***Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene im
Bezirk Voitsberg***

Eine Analyse der Angebote zum Thema Bildungs- und Berufsberatung für
Erwachsene in einem weststeirischen Bezirk

Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades

Master of Arts

an der Karl-Franzens-Universität Graz

vorgelegt von

Maria-Sophie STROMMER, BA

am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft

Begutachterin: Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber

Graz, Januar 2020

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, Maria-Sophie Strommer, die vorliegende Masterarbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe angefertigt zu haben. Ich habe nur die in der Arbeit angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet. Die direkt oder indirekt übernommenen Stellen wurden als solche kenntlich gemacht. Diese Masterarbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen inländischen oder ausländischen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

.....

(Ort, Datum)

.....

(Unterschrift)

Kurzzusammenfassung

Die Analyse der Bildungs- und Berufsberatungsangebote für Erwachsene im Bezirk Voitsberg wurde aufgrund der steigenden Nachfrage und der Aktualität des gesamten Themenbereiches durchgeführt. Zusätzlich dazu besteht ein persönliches Interesse am Thema Bildungs- und Berufsberatung sowie an den diesbezüglichen Programmen in der Region Voitsberg. Anhand der Ergebnisse soll es beratungssuchenden Personen möglich sein, sich schnell und einfach einen Überblick über die Beratungsangebote zum Thema Bildung und Beruf in Voitsberg zu verschaffen. Die Eingrenzung der Programmanalyse erfolgte durch das Fokussieren auf einen bestimmten Bezirk, ein konkretes Thema und einen Zeitraum der Erhebung. Analysiert wurden sowohl gedruckte Unterlagen als auch online verfügbare Informationen, die qualitativ nach unterschiedlichen Kategorien interpretiert und zusammengefasst wurden. Verschiedene Aspekte wie der Inhalt, der Ort, die Zielgruppe, die Beratungsform und die Eigenschaften der Programme wurden dabei berücksichtigt. Die erstellte Ergebnistabelle veranschaulicht die unterschiedlichen Angebote zum Thema Bildungs- und Berufsberatung von fünf Einrichtungen in Voitsberg.

Abstract

The analysis of the educational and vocational guidance services for adults in the district of Voitsberg was carried out due to the increasing demand and the relevance of the subject matter. In addition to this, there is personal interest of mine in this subject as well as in the programmes available in the Voitsberg region. Based on the results, it should be possible for people seeking advice to get a quick and easy overview of the counseling services concerning the subject of education and career in Voitsberg. In order to narrow down the programme analysis, the research focused on a specific district, a concrete topic and a period of time for the survey. Printed documents, as well as information available online were analyzed and subsequently qualitatively interpreted and summarized according to different categories. Various aspects such as content, location, target group, form of advice, and characteristics of the programmes were taken into account. The resulting table of results illustrates the different educational and vocational counselling services offered by five institutions in Voitsberg.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1 Begründung der Problemstellung	2
1.2 Forschungsfrage.....	3
1.3 Aufbau und Ziel der Arbeit.....	4
2. Begriffsklärungen	6
2.1 Erwachsenen- und Weiterbildung.....	6
2.2 Bildungs- und Berufsberatung.....	7
2.3 Lebenslanges Lernen	10
2.4 Kompetenzen	12
3. Rahmenbedingungen der Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene	14
3.1 Theoretische Ansätze	14
3.2 Angebotslandschaft.....	15
3.3 Bedarf	17
3.4 Ablauf und Inhalt	18
3.5 Beratungsformen und -typen	21
3.6 Zielgruppe, Erreichbarkeit und Zugang.....	23
3.7 Aufgaben und Ziele	25
3.8 Finanzierung	28

3.9 Qualitätssicherung	29
4. Durchführung	32
4.1 Programmanalyse	33
4.2 Der Bezirk Voitsberg	36
5. Bildungs- und Berufsberatungsangebote für Erwachsene im Bezirk Voitsberg	40
5.1 akzente - Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit	40
5.2 Arbeitsmarktservice	45
5.3 Kammer für Arbeiter und Angestellte	55
5.4 Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich	58
5.5 zam Steiermark GmbH	66
6. Ergebnisse	69
7. Resümee	79
8. Literaturverzeichnis	82
9. Tabellenverzeichnis	91

1. Einleitung

Die jährlich veröffentlichten Studien des Österreichischen Instituts für Bildungsforschung verzeichnen im Erhebungszeitraum von 2010 bis 2017 einen rapiden Anstieg der Bildungs- und Berufsberatungskontakte. Im Jahr 2010 lag die Zahl der Beratungskontakte österreichweit bei einer Anzahl von nur rund 18.500, im Jahr 2017 wurden hingegen bereits mehr als 108.000 Kontakte vermerkt (vgl. öibf - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung 2012, S. 20; vgl. Schmidtke et al. 2019, S. 34). Auch die Untersuchungsergebnisse der Kammer für Arbeiter und Angestellte zeigen eine erhöhte Teilnahmequote an Bildungs- und Berufsberatungsangeboten auf (vgl. AK Steiermark 2019, o.S.). Die Ergebnisse dieser Studien unterstreichen die Relevanz der Bildungs- und Berufsberatung, die ein wichtiger Teil der Erwachsenen- und Weiterbildung ist. Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, kurz Cedefop, betont ebenfalls die Bedeutung der Beratung zum Thema Bildung und Beruf und bezieht sich dabei auf die individuellen, gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Auswirkungen derselben (vgl. Cedefop 2005, S. 12 - 13).

Auch der Bezirk Voitsberg stellt verschiedene Bildungs- und Berufsberatungsprogramme für Erwachsene zur Verfügung. Diesbezüglich wurde im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit der Frage nachgegangen, welche konkreten Angebote es zum Thema Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene im weststeirischen Bezirk Voitsberg gibt und was diese beinhalten. Dazu wurden die Programme der folgenden fünf Einrichtungen analysiert: akzente - Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit, Arbeitsmarktservice, Kammer für Arbeiter und Angestellte, Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich und zam Steiermark GmbH. Die analysierten Programme setzen sich aus diversen gedruckten Unterlagen wie Flyern, Heften, Broschüren, Informationsblättern und online verfügbaren Informationen zusammen. Die Ergebnisse der Analyse wurden einrichtungsspezifisch in unterschiedlichen Kategorien festgehalten und abschließend in Form einer Übersichtstabelle, die aus drei Teilen besteht, dargestellt. Diese im Ergebnisteil ersichtliche Tabelle veranschaulicht die Maßnahmen, die Inhalte, die Orte,

die Zielgruppen, die Beratungsformen und die Eigenschaften der jeweiligen Bildungs- und Berufsberatungsangebote.

1.1 Begründung der Problemstellung

Das Interesse am Thema Bildungs- und Berufsberatung ist laut Rudolf Götz et al. seit dem Jahr 1996 durch die Verbreitung der Thematik des lebenslangen Lernens gestiegen. Dazu beigetragen haben unter anderem die Lissabon-Strategie und das Memorandum über lebenslanges Lernen aus dem Jahr 2000. Erstmals sollten wirtschaftliche Ziele unter anderem durch Bildung erreicht werden. Im selben Jahr wurde eine erste Welle an internationalen Forschungen über die Systeme des Lifelong Guidance, also über die Beratung zum Thema Bildung und Beruf, losgetreten (vgl. Götz et al. 2014, S. 48). An den Erhebungen beteiligt waren beispielsweise die „Europäische Kommission, die OECD, das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), die European Training Foundation (ETF) und die Weltbank“ (Götz et al. 2014, S. 48). Die Ergebnisse dieser Studien zeigen sowohl die positiven als auch die negativen Eigenschaften der Bildungs- und Berufsberatungssysteme unterschiedlicher Länder auf. Im Jahr 2002 wurde das Forum Lifelong Guidance Expert Group gegründet und fünf Jahre später das European Lifelong Guidance Policy Network, kurz ELGPN. Durch diese Gruppen sollte das Thema lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung weiterentwickelt werden. Von politischer Seite wurden immer wieder neue Strategien zur besseren Integration des lebenslangen Lernens und der damit verbundenen Bildungs- und Berufsberatung entworfen (vgl. Götz et al. 2014, S. 47 - 48).

Aufgrund der Arbeitsmarktentwicklung verändert sich auch die Nachfrage nach bestimmten Berufsgruppen. Die Bildungs- und Berufsberatung soll diesbezüglich laut der Kammer für Arbeiter und Angestellte Abhilfe schaffen und es allen Personen ermöglichen, sich einen Überblick über die Berufsbranchen und die dazu benötigten Aus- oder Weiterbildungen zu verschaffen (vgl. AK Steiermark 2019, o.S.). Die Thematik der Bildungs- und Berufsberatung ist somit im Kontext der Erwachsenen- und Weiterbildung ein relevantes Thema, da im Zuge dessen Erwachsene unterstützt

werden, „ihre Bildung und berufliche Laufbahn selbst in die Hand zu nehmen“ (Rat der Europäischen Union 2004, S. 7). Dem Rat der Europäischen Union zufolge soll ihnen der Zugang zu Aus- und Weiterbildungen sowie zu diversen Arbeitsbereichen eröffnet werden (vgl. Rat der Europäischen Union 2004, S. 7).

Der erhöhte Bedarf an Bildungs- und Berufsberatungsangeboten kann anhand der Ergebnisse diverser Studien nachvollzogen werden. Die Forschungsergebnisse des Österreichischen Instituts für Bildungsforschung zeigen beispielsweise auf, dass sich die Zahl der Kontakte vom Jahr 2010 auf das Jahr 2011 mit bereits 37.149 Beratungskontakten mehr als verdoppelt hat (vgl. Irmer 2012, S. 26). In den Jahren darauf ist die Anzahl der Kontakte stetig gestiegen, bevor es im Jahr 2014 zu einem geringen Rückgang der Inanspruchnahme von Beratungsangeboten zum Thema Bildung und Beruf gekommen ist (vgl. Schlögl et al. 2015, S. 34). Danach ist die Zahl hingegen nahezu explodiert, denn 2015 wurden circa 103.700 Beratungskontakte festgehalten (vgl. Schlögl et al. 2016, S. 34). Seitdem ist die Anzahl der Beratungen weiter leicht angestiegen. Über alle Jahre hinweg haben deutlich mehr Frauen als Männer die Bildungs- und Berufsberatungsangebote in Anspruch genommen. Im Jahr 2015 wurden erstmals seit dem Jahr 2010 über 40 Prozent der Beratungsgespräche mit Männern durchgeführt (vgl. Schmidtke et al. 2019, S. 34).

1.2 Forschungsfrage

Zur Ausarbeitung des gewählten Themenbereiches wurden die folgenden zwei Fragestellungen formuliert.

Forschungsfrage 1: Welche Angebote gibt es zum Thema Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene im Bezirk Voitsberg?

Forschungsfrage 2: Was beinhalten die in Voitsberg verfügbaren Bildungs- und Berufsberatungsangebote für Erwachsene?

Diese Forschungsfragen und das Thema Bildungs- und Berufsberatung wurden unter anderem aufgrund der hohen Aktualität, der immer weiter steigenden Nachfrage und der

dennoch bestehenden Unübersichtlichkeit der Programme ausgewählt. Zusätzlich ist auch ein persönliches Interesse an der Thematik zu vermerken, das auf die beruflichen Erfahrungen in einer Arbeitsstiftung zurückzuführen ist. Im Rahmen einer Arbeitsstiftung wird die Berufsorientierung mit den StiftungsteilnehmerInnen in einer ersten Phase des Stiftungsablaufes durchgeführt. Die Vielseitigkeit und Komplexität der Prozesse der Berufsorientierung, -beratung und -information erforderte intensive Recherchearbeiten. Dadurch wurde bewusst, wie umfangreich, inhomogen und vielseitig die Angebote der Bildungs- und Berufsberatung sind. Zu berücksichtigen sind zum Beispiel unterschiedliche Möglichkeiten in Bezug auf den Zugang zu Informationen, die Erfassung der Interessen und Kompetenzen sowie die Durchführung des Beratungsgespräches. Da die Bildungs- und Berufsberatung ein wichtiger Teil der Erwachsenen- und Weiterbildung ist, wurde die vertiefte Auseinandersetzung und Erforschung dieses Themenbereiches festgelegt. Der Bezirk Voitsberg dient als Erhebungsort, um die vorhandenen Möglichkeiten der Bildungs- und Berufsberatung in einer eher ländlichen Region übersichtlich aufzuzeigen und diese dadurch leichter zugänglich zu machen. Aufgrund der Wohnsituation besteht auch ein persönlicher Bezug zum genannten Gebiet, wodurch der Zugang zu den Einrichtungen für die geplante Programmanalyse geebnet wurde.

1.3 Aufbau und Ziel der Arbeit

Zu Beginn der vorliegenden Arbeit werden die grundlegenden Begrifflichkeiten, die im Kontext der Bildungs- und Berufsberatung zu berücksichtigen sind, näher beschrieben. Dazu zählen die Begriffe Erwachsenen- und Weiterbildung, Bildungs- und Berufsberatung, lebenslanges Lernen und Kompetenzen. In Bezug auf die Rahmenbedingungen der Bildungs- und Berufsberatung werden zuerst einige theoretische Ansätze, die Angebotslandschaft und der grundsätzliche Bedarf an Beratungsangeboten zum Thema Bildung und Beruf erläutert. Anschließend werden der Beratungsprozess und die Inhalte der Beratung ebenso wie diverse Beratungsformen und -typen dargestellt. Da die Zielgruppe der Bildungs- und Berufsberatung eine sehr umfangreiche ist, wird auch diese aufgezeigt. Wichtig sind die Möglichkeiten der

Erreichbarkeit, der Zugang zur Zielgruppe und eventuelle Barrieren. Danach werden die Aufgaben und Ziele, die unterschiedlichen Finanzierungsmöglichkeiten und die Qualitätssicherung von Beratungsangeboten beschrieben. Bezüglich der Durchführung der Forschung werden die Vorgehensweise der Erhebung und die Methode der Programmanalyse vorgestellt. Im Rahmen dieses Kapitels wurden auch die soziodemographischen Daten und die Entwicklungen des Bezirkes Voitsberg erarbeitet. Im Hauptteil der vorliegenden Masterarbeit, jenem der Darstellung der Bildungs- und Berufsberatungsangebote für Erwachsene im Bezirk Voitsberg, werden zuerst allgemeine Details der erhobenen Einrichtungen erläutert. Dazu zählen beispielsweise Informationen bezüglich der Ziele, Tätigkeiten, Angebote und Finanzierung der Institutionen. Danach werden die konkreten Angebote zum Thema Bildungs- und Berufsberatung, deren Zielgruppe, Ziele und Erreichbarkeit aufgezeigt. Die Ergebnisse der Analyse wurden in weitere Kategorien eingeteilt, zusammengefasst und in Form einer Übersichtstabelle festgehalten. In den drei Teilen der Tabelle werden die jeweiligen Maßnahmen, deren Inhalt, der Ort der Durchführung, die Zielgruppe, die Beratungsform und die Eigenschaften der Angebote genannt. Im Resümee wurden vorrangig die Forschungsfragen anhand der Ergebnisse beantwortet und reflektiert sowie einige Ideen für weitere Untersuchungen festgehalten. Abschließend folgen noch das Literaturverzeichnis mit den in der vorliegenden Arbeit verwendeten Quellen und das Tabellenverzeichnis.

Anhand dieser Masterarbeit soll ein klarer Überblick über die Programme zur Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene im Bezirk Voitsberg gegeben werden. Interessierte Personen sollen die in der Region verfügbaren Beratungsmöglichkeiten rund um das Thema Bildung und Beruf sowie deren Inhalte schnell und einfach einsehen können. Der Zugang zu den vorhandenen Angeboten soll dadurch geebnet und im besten Fall unterstützt werden.

2. Begriffsklärungen

In den nachfolgenden Unterkapiteln werden grundlegende Begriffe rund um die Thematik der Bildungs- und Berufsberatung vorgestellt. Zu einer dieser Bezeichnungen zählt jene der Erwachsenen- und Weiterbildung, in dessen Kontext die vorliegende Masterarbeit verfasst wurde. Anschließend wird die Bildungs- und Berufsberatung definiert, da dieser Themenbereich im Mittelpunkt der Arbeit steht. Im Zusammenhang mit dieser Form der Beratung werden noch die Begriffe lebenslanges Lernen und Kompetenzen erläutert.

2.1 Erwachsenen- und Weiterbildung

Die Begriffe Erwachsenenbildung und Weiterbildung werden laut Elke Gruber meist synonym verwendet und beziehen sich auf die Zeit nach der „Beendigung einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase unabhängig von dem in diesem Prozess erreichten Niveau“ (Gruber 2013, o.S.). Das Feld der Erwachsenen- und Weiterbildung ist Peter Faulstich und Christine Zeuner zufolge ein sehr dynamisches, heterogenes und unübersichtliches. Dies begründet sich laut dem Autor und der Autorin unter anderem darin, dass es verschiedene Bezeichnungen, komplexe Teilbereiche und unterschiedliche Institutionen der Erwachsenen- und Weiterbildung gibt. Auch die Benennungen jener Personen, die in diesem Feld tätig sind, ist nicht einheitlich (vgl. Faulstich/Zeuner 2011, S. 12, 16). Elke Gruber und Werner Lenz beschreiben in diesem Zusammenhang ebenfalls die Vielfältigkeit des Handlungsfeldes der Erwachsenen- und Weiterbildung, die als wissenschaftliche Disziplin noch recht jung ist (vgl. Gruber/Lenz 2016, S. 98). Marion Fleige et al. zufolge untersucht die „Erwachsenenbildungswissenschaft [...] theoretisch und empirisch Lern- und Bildungsprozesse im Erwachsenenalter, [...] ihre professionell-pädagogische Gestaltung und ihre organisationale Einbettung“ (Fleige et al. 2019, S. 10). Elke Gruber und Werner Lenz betonen als Aufgabe der Erwachsenen- und Weiterbildungswissenschaft die „wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem

Lehren und Lernen Erwachsener in ihren jeweiligen gesellschaftlichen, sozialen und kulturellen Kontexten“ (Gruber/Lenz 2016, S. 98). Des Weiteren schreibt Elke Gruber, dass Erwachsenenbildung „alle beruflichen, allgemeinbildenden, politischen und kulturellen Lehr- und Lernprozesse für Erwachsene“ beinhaltet (Gruber 2013, o.S.). Anhand dieser Zitate wird ersichtlich, dass bei der Erwachsenen- und Weiterbildung nicht nur das Umfeld des Lehrenden und Lernenden berücksichtigt werden muss, sondern auch die Form des Lernens. Erwachsenen- und Weiterbildung kann unterschiedliche Lernformen wie das formale, nicht-formale oder informelle Lernen beinhalten (vgl. Gruber 2013, o.S.). Peter Faulstich und Christine Zeuner nennen in diesem Kontext ebenfalls die Thematik des Lernens, indem sie schreiben, dass durch Erwachsenenbildung Lernmöglichkeiten bzw. -angebote geschaffen werden. Bei dem Prozess der Bildung von Erwachsenen soll die Entfaltung der jeweiligen Persönlichkeit unterstützt werden. Darüber hinaus sollen jene Themen vertieft werden, für die sich die jeweilige Person vorrangig interessiert (vgl. Faulstich/Zeuner 2011, S. 16, 18).

So umfangreich wie das gesamte Feld und die genannten Inhalte der Erwachsenen- und Weiterbildung sind, so vielfältig sind auch dessen Tätigkeitsbereiche. Unterschiedlichste Angebote fordern verschiedene Arbeitsgebiete (vgl. Faulstich/Zeuner 2011, S. 13). Ein wichtiger Aufgabenbereich der Erwachsenenbildung ist die Beratung zu Themen wie Bildung und Beruf. Elke Gruber und Werner Lenz führen die „Bildungs- und Weiterbildungsberatung, Arbeits- und Berufsberatung, Guidance, Berufsorientierung“ und ähnliche Bereiche als ein wichtiges Tätigkeitsfeld von ErwachsenenbildnerInnen an (Gruber/Lenz 2016, S. 100). Die Sparte der Bildungs- und Berufsberatung wird im nachfolgenden Unterkapitel genauer definiert.

2.2 Bildungs- und Berufsberatung

Wie bereits im vorherigen Abschnitt kurz erwähnt wurde, ist die Bildungs- und Berufsberatung ein wichtiger Aufgabenbereich der Erwachsenen- und Weiterbildung. Dabei ist zu beachten, dass es verschiedene Definitionen der Begriffe Bildungsberatung und Berufsberatung gibt. Dies verdeutlichen die Ergebnisse des 1975 gegründeten

Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung, kurz Cedefop. Diese Agentur befasst sich im Auftrag der Europäischen Union mit der Thematik der beruflichen Bildung. Im Rahmen einer ihrer Forschungen aus dem Jahr 2001 wurden 29 Länder in Europa zum Thema Bildungs- und Berufsberatung untersucht. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass es sowohl zwischen als auch innerhalb der Länder unterschiedliche Definitionen dieser Bezeichnungen gibt. Die Begriffsbestimmungen umfassen meist mehrere Faktoren. Häufig verwendete Schlagwörter sind diesbezüglich unter anderem die folgenden: Information, Unterstützung, Alters- und Zeitpunktunabhängigkeit, selbstständige Entscheidungsfindung, lebenslanges Lernen, Wissen, Kompetenzen, Ressourcen, Bildung, Ausbildung und Beruf. Ein Großteil der Länder fasst die Bildungs- und Berufsberatung als eine der Pädagogik zugeordneten Aktivität oder Dienstleistung auf (vgl. Cedefop 2004, S. 31 - 32). Die Resultate dieser Studie vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung verdeutlichen die Heterogenität der Begriffsverwendungen in Bezug auf die Bildungs- und Berufsberatung.

Um einen Einblick in verschiedene Begriffsbestimmungen zu ermöglichen, werden nachfolgend die Definitionen der englischen Bezeichnung ‚guidance‘, der daraus abgeleiteten Abkürzung IBOBB und die Auffassung des Rates der Europäischen Union erläutert.

Besonders prägnant ist der englische Begriff ‚guidance‘, der bereits einige Bereiche der Bildungs- und Berufsberatung beinhaltet (vgl. Götz et al. I 2014, o.S.). Guidance umfasst laut Rudolf Götz et al. „neben allen Formen der Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung auch die Berufsorientierung, Kompetenzfeststellung und Selbstinformationsangebote“ (Götz et al. I 2014, o.S.). Im Rahmen der Guidance werden Peter Schlögl zufolge Individuen dabei unterstützt, ihre persönlichen Bildungs- und Berufswünsche zu eruieren und umzusetzen. Des Weiteren werden die individuellen Kompetenzen erfasst, wobei sowohl die vorhandenen als auch die noch nicht erworbenen Kompetenzen aufgezeigt werden (vgl. Schlögl 2010, S. 05-2).

Um die umfangreiche begriffliche Bedeutung von Guidance im deutschsprachigen Raum zu ermöglichen, wurde die Abkürzung IBOBB eingeführt (vgl. Härtel/Krötzel 2008, S. 8). Das Kürzel IBOBB steht für „Information, Beratung, Orientierung für

Bildung und Beruf“ (Härtel/Krötzl 2008, S. 8). IBOBB beinhaltet laut Rudolf Götz et al. „sämtliche Maßnahmen zur Unterstützung von Personen jeder Altersgruppe und in jedem Lebensabschnitt bei der Wahl ihrer Ausbildung und ihres Berufes, wie auch bei ihrer Karriereplanung“ (Götz et al. I 2014, o.S.). Beim Prozess der Informationsbeschaffung, welcher Teil der Bildungs- und Berufsberatung ist, steht die Wissensvermittlung, -ergänzung und -vertiefung im Vordergrund. Die Beratung dient dem Konzept IBOBB zufolge der Klärung und Orientierungserleichterung in Bezug auf Beruf, Aus- oder Weiterbildung. Es sollen möglichst viele verschiedene Optionen ins Auge gefasst, diese anschließend strukturiert und abschließend eingegrenzt werden. Die individuellen Bildungs- oder Berufsziele werden dadurch präzise erarbeitet. Im Rahmen der Orientierungsphase sollen die TeilnehmerInnen ihren persönlichen Standpunkt, ihre Stärken und Schwächen hinsichtlich der individuellen Kompetenzen sowie die Möglichkeiten der Bildungs- und Berufswahl reflektieren. Der Prozess der Orientierung umfasst die Informationsbeschaffung über relevante Bildungs- und Berufsalternativen (vgl. Härtel/Krötzl 2008, S. 8).

Der Rat der Europäischen Union hat den Begriff der Bildungs- und Berufsberatung ebenfalls definiert. Ihm zufolge sollen durch die Bildungs- und Berufsberatung Individuen jeder Altersgruppe zur eigenverantwortlichen Entscheidung über ihre Berufslaufbahn befähigt werden. Darüber hinaus ist es wichtig, die eigenen Kompetenzen und Interessen zu kennen sowie die Bildungs- und Ausbildungsangebote in Anspruch zu nehmen (vgl. Rat der Europäischen Union 2004, S. 2). Gängige Bezeichnungen auf EU-Ebene sind laut Rudolf Götz et al. unter anderem die folgenden: „Bildungs-, Berufs- oder Laufbahnberatung, Beratung und Orientierung oder Dienste für berufliche Beratung/Orientierung, [...] Career Guidance, Lifelong Guidance oder Guidance and Counselling Services“ (Götz et al. I 2014, o.S.).

In den dargestellten Begriffsdefinitionen ähneln sich die Bezeichnungen des Guidance und der IBOBB darin, dass sie sowohl den Prozess der Beratung als auch jenen der Orientierung und Information berücksichtigen. Gleich ist diesen Begriffen das Ziel der Unterstützung bei der individuellen Wahl eines Berufes bzw. einer Aus- oder Weiterbildung. IBOBB und die Europäische Union verbindet bezüglich der Begriffsbestimmungen die Einbeziehung aller Altersgruppen. Bildungs- und

Berufsberatung soll ihnen zufolge ein lebenslanger Prozess sein. Dieser Vorgang kann laut Peter Härtel und Gerhard Krötzl als Lifelong Guidance bezeichnet werden, was wiederum ein entscheidendes „Leitprinzip des Lebenslangen Lernens“ ist (Härtel/Krötzl 2008, S. 10). Wie an dieser Stelle erkennbar wird, steht die Bezeichnung des lebenslangen bzw. lebensbegleitenden Lernens in einem engen Zusammenhang mit der Bildungs- und Berufsberatung. Aus diesem Grund wird im nachfolgenden Kapitel auf einige der gängigsten Definitionen des lebenslangen Lernens näher eingegangen.

2.3 Lebenslanges Lernen

„Berufs- und Bildungsberatung sowie Bildung, Beratung und Orientierung im Erwachsenenalter und Alter sind wesentliche Elemente eines gelingenden Lernens über die Lebensspanne“ (Land Steiermark 2017, S. 18). Anhand dieses Zitates wird deutlich, dass der Bereich der Bildungs- und Berufsberatung eng verknüpft ist mit der Thematik des lebenslangen Lernens. Wie bereits im vorherigen Kapitel erwähnt wurde, gibt es auch für den Begriff des lebenslangen Lernens unterschiedliche Bezeichnungen und Definitionen.

Eine sehr allgemein formulierte Definition des lebenslangen Lernens bietet beispielsweise das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Diesem österreichischen Regierungsressort zufolge umfasst das lebenslange Lernen jegliche Formen des formellen, informellen und non-formalen Lernens sowie auch alle Arten des Lehrens. Wie die Bezeichnung lebenslang schon verrät, bezieht sich der Prozess des Lernens auf die gesamte Lebensspanne eines Individuums. Das Individuum soll im Laufe des Lebens eine Basis an allgemeinem Wissen und grundlegenden Fertigkeiten erwerben und aufrechterhalten. Durch diese Basis soll es möglich sein, an der modernen Gesellschaft gleichwertig teilzunehmen, beschäftigungsfähig zu sein und dies zu bleiben (vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2001, S. 10). Beispiele für zu erwerbende Fertigkeiten sind laut dem Bundesministerium unter anderem die folgenden: „Problemlösung, Teamwork und Fähigkeit zum Lernen, Motivation und Lernbereitschaft im höheren Alter“ (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und

Kultur 2001, S. 10). Die Ziele und Motive der dahintersteckenden Lernprozesse sind personenspezifisch und erfordern vielseitige Lernmöglichkeiten (vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2001, S. 10).

Auch die österreichische Strategie LLL:2020 hält sich an diese Definition, betont dabei noch stärker die Bedeutung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Dynamik sowie die immer weiter fortschreitende Differenzierung und Globalisierung der modernen Wissensgesellschaft. Um mit der modernen Gesellschaft mithalten, sich selbst entfalten und verwirklichen zu können, ist ebenso laut der LLL-Strategie eine ununterbrochene Weiterentwicklung der persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen notwendig. Diese Entwicklungsprozesse des Individuums beziehen sich sowohl auf die beruflichen als auch auf die sozialen und kulturellen Aspekte (vgl. Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur et al. 2011, S. 3).

Ludwig A. Pongratz hingegen beleuchtet die kritische Seite des lebenslangen Lernens und beschreibt in seinem 2010 veröffentlichten Text „Lernen lebenslänglich: eine Absage“ dessen Alternativlosigkeit und Zwangscharakter. Der Autor beschreibt den Gestaltwandel des lebenslangen Lernens seit den 1970er Jahren anhand der folgenden Aussage: „Lebenslang lernen dürfen, können, sollen, müssen und schließlich wollen“ (Pongratz 2010, S. 155). Lebenslanges Lernen soll also von einer Gelegenheit bzw. Möglichkeit über zu einem Pflichtbewusstsein und letztendlich zu einer Eigenaktivität bzw. einem Bedürfnis werden. Alle Menschen sollen ein Leben lang lernen wollen, sich selbst motivieren, steuern und ihre Lernprozesse planen (vgl. Pongratz 2010, S. 156 - 163).

Die Thematik des lebenslangen Lernens ist, wie auch die LLL-Strategie verdeutlicht, mit dem Thema der Kompetenzen, konkreter noch mit den Schlüsselkompetenzen, verknüpft. Wie bereits erläutert wurde, sind diverse Kompetenzen notwendig, um in der modernen Gesellschaft mithalten und bestehen zu können. Da es unterschiedliche Blickwinkel auf dieses Thema gibt, werden einige Begriffsbestimmungen im nachfolgenden Unterkapitel beschrieben.

2.4 Kompetenzen

Der Kompetenzbegriff ist, wie unter anderem Reinhard Zürcher betont, nicht klar abgrenzbar (vgl. Zürcher 2007, S. 63). In diesem Unterkapitel werden einige Begriffsbestimmungen dargestellt und miteinander in Beziehung gesetzt.

Eine allgemein gefasste Definition des Kompetenzbegriffes formulierte der deutsche Psychologe Franz Emanuel Weinert im Jahr 2001. Der Autor meint, dass Kompetenzen als kognitive Fähigkeiten zu verstehen sind, die ein Individuum erlernt oder besitzt. Diese Fähigkeiten erlauben es dem Autor zufolge einer Person unterschiedliche Probleme in verschiedenen Situationen eigenverantwortlich und erfolgreich zu lösen (vgl. Weinert 2001, S. 27 - 28). Eine vor allem in den letzten Jahren bekannt gewordene Definition des Kompetenzbegriffes stammt von John Erpenbeck und Lutz von Rosenstiel. Auch sie sind, ähnlich wie Franz Emanuel Weinert, der Meinung, Kompetenzen seien Selbstorganisationsdispositionen, welche es einem Individuum ermöglichen, in einer neuen Situation handlungsfähig zu sein (vgl. Erpenbeck/von Rosenstiel 2007, S. XIX). Die Europäische Kommission charakterisiert Kompetenzen als „eine Kombination aus Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen, die an den jeweiligen Kontext angepasst sind“ (Europäische Kommission 2007, S. 3). In die Pädagogik wurde der Kompetenzbegriff von Heinrich Roth eingeführt. Er bringt den Kompetenzbegriff in Verbindung mit dem Begriff der Mündigkeit und ist der Ansicht, dass Sach-, Selbst- und Sozialkompetenz grundlegende menschliche Fähigkeiten sind (vgl. Roth 1971, S. 180).

Auch der Europäische Rat ordnet Kompetenzen in Kategorien, genauer gesagt in acht Schlüsselkompetenzen ein. Diese Schlüsselkompetenzen umfassen die folgenden: muttersprachliche, fremdsprachliche, mathematische und grundlegende naturwissenschaftlich-technische, Computer-, Lern-, Bürger-, unternehmerische, kulturelle, interpersonelle sowie interkulturelle und soziale Kompetenzen. Mithilfe dieser acht grundlegenden Kompetenzen soll eine individuelle Entfaltung und eine Integration in die Gesellschaft sowie in den Arbeitsmarkt möglich sein (vgl. Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur et al. 2011, S. 12). Die Wirtschaftskammer Österreich hingegen schreibt, dass es im Beruf besonders wichtig ist, die Schlüsselqualifikationen mit dem beruflichen Wissen zu verbinden (vgl. ibw -

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft o.J., S. 72). Diesbezüglich nennt die Wirtschaftskammer die folgenden Schlüsselkompetenzen: „Höflichkeit, Fleiß, Pünktlichkeit, Ordnungssinn, Konzentrationsfähigkeit, Merkfähigkeit, Genauigkeit, Teamfähigkeit, Hilfsbereitschaft, Geduld, Zielstrebigkeit“ (ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft o.J., S. 72). Im Jahr 2013 veröffentlichte die OECD in Kooperation mit PIAAC die Ergebnisse ihrer internationalen Studie zum Thema Grundkompetenzen von Erwachsenen. Sie sind, im Unterschied zum Europäischen Rat und der Wirtschaftskammer Österreich, von nur drei grundlegend wichtigen Kompetenzen ausgegangen. Zu diesen Grundkompetenzen zählen laut OECD und PIAAC die Lesefähigkeit, das alltagsmathematische Wissen und das Lösen von technologiebasierten Problemen. Durch den Erwerb dieser Kompetenzen soll auch der OECD zufolge die Integration in die Gesellschaft und die weitere Entwicklung von spezielleren Kompetenzen möglich sein (vgl. Rammstedt 2013, S. 11 - 12). Anhand dieser Definitionen zeigt sich, dass der Kompetenzbegriff sehr unterschiedlich ausgelegt werden kann. Auch die Benennung von Schlüsselkompetenzen ist sehr heterogen.

3. Rahmenbedingungen der Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene

Nach der Definition der grundlegenden Begrifflichkeiten rund um das Thema Bildungs- und Berufsberatung werden an dieser Stelle deren Rahmenbedingungen aufgezeigt. Dazu zählen die Darstellung unterschiedlicher theoretischer Ansätze sowie die Erläuterung der Angebotslandschaft. Des Weiteren werden der Bedarfe an Bildungs- und Berufsberatungsangeboten, der Ablauf, die Inhalte, die unterschiedlichen Formen und Typen der Beratung beschrieben. Auch diverse Zielgruppen, deren Erreichbarkeit und der Zugang, die Aufgaben und Ziele, die Finanzierungsmöglichkeiten und die Qualitätssicherung werden erklärt.

3.1 Theoretische Ansätze

Grundsätzlich ist die Bildungs- und Berufsberatung, wie auch jeder andere Beratungsprozess, „durch die Kommunikation zwischen Ratsuchenden und BeraterInnen konstituiert“ (Götz et al. 2014, S. 15). Mit Hilfe von Beratungsgesprächen zum Thema Bildung und Beruf sollen Individuen bei ihrer Entscheidungsfindung unterstützt werden. Wissenschaftlich betrachtet gibt es in Bezug auf den Prozess der Bildungs- oder Berufsentscheidung unterschiedliche Ansätze. Die diesbezüglichen theoretischen Ausgangspunkte sind im wissenschaftlichen Kontext laut Rudolf Götz et al. vom deutschsprachigen Raum ausgegangen (vgl. Götz et al. 2014, S. 14 - 15). Es handelt sich dabei zum Großteil um sogenannte Berufswahltheorien (vgl. Mosberger et al. 2012, S. 6). Bettina Dausien zufolge fokussieren sich neuere Ansätze eher auf die Themen des lebenslangen Lernens und die Biographieforschung (vgl. Dausien 2011, S. 27). Gängige Grundgedanken stammen laut Rudolf Götz et al. unter anderem aus der Psychotherapie und der Systemtheorie. Zu ersterem zählen beispielsweise die psychoanalytische oder die verhaltensorientierte Beratung sowie die personenzentrierte Beratung der humanistischen Psychologie. Zu jenen Ansätzen, die systemorientiert sind,

gehören zum Beispiel die systemische, lösungs- oder ressourcenorientierte Beratung. Mit jedem dieser theoretischen Ausgangspunkte ist ein spezifischer Beratungsablauf verbunden. Die humanistische Perspektive stellt zum Beispiel die zu beratende Person in den Mittelpunkt, wodurch diese zum selbstbestimmten und aktiven Handeln angeregt werden soll (vgl. Götz et al. 2014, S. 15). Anne Schlüter fügt den zwei genannten theoretischen Ansätzen noch zwei weitere hinzu, jenen des sozialen Konstruktivismus und die Theorie der Selbstbildung. Die Autorin betont, dass die Theorien nicht klar voneinander abgrenzbar sind. Beispielsweise gibt es eine Verbindung der Systemtheorie mit der humanistischen Perspektive. Daraus ergibt sich sowohl ein humanistisch-personenzentrierter als auch ein systemisch-humanistischer Ansatz (vgl. Schlüter 2017, S. 17 - 18).

Laut den Ergebnissen einer 2010 veröffentlichten Studie des Arbeitsmarktservice Österreich orientieren sich 51,5 Prozent der BeraterInnen an einem wissenschaftlichen Theoriekonstrukt. Davon folgen 17,3 Prozent theoretischen Ansätzen aus dem Bereich der Psychologie und 13,6 Prozent jenen der Pädagogik. Die übrigen rund 20 Prozent der befragten Personen haben angegeben, sich auf ein sozialarbeiterisches, soziologisches, psychoanalytisches oder sonstiges wissenschaftliches Beratungskonzept zu beziehen (vgl. Eickhoff et al. 2010, S. 44 - 45).

Die Verwendung unterschiedlicher theoretischer Ansätze spiegelt sich auch in der Heterogenität der Angebotslandschaft der Bildungs- und Berufsberatung wider. Diese wird im nachfolgenden Abschnitt näher erläutert.

3.2 Angebotslandschaft

Peter Schlögl hält im 2006 erschienenen Bericht „Analyse der Leistungen von Bildungsinformations- und Beratungseinrichtungen in Wien und Umgebung“ fest, dass die Angebotslandschaft der Bildungs- und Berufsberatung, wie auch jene der Erwachsenen- und Weiterbildung insgesamt, sehr vielseitig und heterogen ist. Der Autor nennt rechtliche sowie organisatorische Unterschiede und, wie im vorherigen Unterkapitel bereits kurz erwähnt wurde, die Verwendung verschiedener theoretischer

Ansätze und Methoden. Einige Einrichtungen haben sich mit ihren Angeboten auf spezielle Zielgruppen fokussiert und haben damit verbunden unterschiedliche Zielformulierungen festgelegt (vgl. Schlögl 2006, S. 4). Die Ergebnisse der 2010 veröffentlichten Studie vom Arbeitsmarktservice Österreich mit dem Titel „Bildungs- und Berufsberatung in Österreich“ verdeutlichen ebenfalls die Komplexität der Angebotslandschaft der Bildungs- und Berufsberatung (vgl. Eickhoff et al. 2010, S. 6). Diese umfasst Rudolf Götz et al. zufolge trägerunabhängige Beratungsangebote, Angebote von Erwachsenenbildungseinrichtungen wie Volkshochschulen, Wirtschafts- oder Berufsförderungsinstituten und selbstständige Anbieter. Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik stellt das Arbeitsmarktservice umfangreiche Programme zu Bildung und Beruf bereit. Auch Interessensvertretungen wie die Wirtschaftskammer, die Arbeiterkammer oder Berufsverbände bieten Bildungs- und Berufsberatungsangebote für interessierte Personen an. Außerdem beinhalten diverse Projekte und Programme Beratungsangebote zum Thema Bildung und Beruf (vgl. Götz et al. 2014, S. 30 - 32). Volker Eickhoff et al. betonen zusätzlich zu den genannten Anbietern der Bildungs- und Berufsberatung noch die „Bundes- und Landesbehörden (Ministerien, Ämter der Landesregierungen u. ä.) [...] und Bildungsinstitutionen (Schulen, Universitäten, Erwachsenen- und Berufsbildungsträger)“ (Eickhoff et al. 2010, S. 6). Die Autoren schreiben, dass vor allem Erwachsenenbildungseinrichtungen oftmals selbst Beratungsangebote für ihre KundInnen bereitstellen. Daraus ergibt sich eine Verbindung unterschiedlicher Tätigkeitsbereiche, wodurch die Unübersichtlichkeit der konkreten Bildungs- und Berufsberatungsangebote zunimmt (vgl. Eickhoff et al. 2010, S. 6).

Warum so umfangreiche Angebote an Bildungs- und Berufsberatungen benötigt werden, wird im nächsten Unterkapitel beschrieben.

3.3 Bedarf

Frank Schröder und Peter Schlögl zufolge ist ein zunehmender Bedarf an Bildungs- und Berufsberatungsangeboten erkennbar. Der steigende Bedarf kann laut den beiden Autoren unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass die Arbeitswelt immer flexibler wird und sich damit verbunden die Aufgabenbereiche verändern (vgl. Schröder/Schlögl 2014, S. 14). Mittels der Bildungs- und Berufsberatung, so schreiben die Autoren weiter, sollen Personen dabei unterstützt werden, „sich über ihre Zielvorstellungen, Interessen, Qualifikationen und Fähigkeiten klar zu werden, den Arbeitsmarkt und das Bildungssystem zu verstehen“ (Schröder/Schlögl 2014, S. 17). Auch Karin Gugitscher meint diesbezüglich, dass die Bildungs- und Berufsberatung in der modernen Gesellschaft unabdingbar ist, da es zu einer immer weiter fortschreitenden „Technologisierung und Globalisierung der Arbeitswelt“ kommt (Gugitscher 2016, S. 03-10). Die Autorin beschreibt die zunehmend unsicher werdenden Verhältnisse in der Berufswelt und die Veränderungen der Demographie (vgl. Gugitscher 2016, S. 03-10). Laut der Wirtschaftskammer Österreich ist es entscheidend, die persönlichen Wünsche und Fähigkeiten in Bezug auf Beruf und Bildung zu kennen. Eine auf die Bedürfnisse der Person abgestimmte und mit Bedacht gewählte Berufsbranche, Aus- oder Weiterbildung kann einen positiven Einfluss auf die berufliche Karriere ausüben. Viele Personen sind sich jedoch ihrer Berufsvorstellungen und individuellen Kompetenzen nicht bewusst. Sie wissen nicht, welcher Berufsbereich gut zu ihren Stärken passt und welche Aus- und Weiterbildungen dafür notwendig sind. Um diesbezüglich eine Hilfestellung anbieten zu können, ist eine für alle interessierten Personen zugängliche Bildungs- und Berufsberatung erforderlich (vgl. ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft o.J., S. 32).

Die Motive der TeilnehmerInnen, an Bildungs- und Berufsberatungsangeboten teilzunehmen, sind laut Karin Kress sehr vielfältig. Beispielsweise kann eine Beratung in Anspruch genommen werden, wenn eine Person Unterstützung bei der Überwindung einer herausfordernden Lebenssituation, durch die sich das Berufsleben verändert hat, braucht. Durch die Erarbeitung diverser Aus- bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten oder einer beruflichen Umorientierung soll ein an die neue Situation angepasster Weg

gefunden werden. Eine weitere Begründung, warum sich eine Person zu Themen wie Bildung und Beruf beraten lässt, ist das Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung. Der Beruf soll auf die individuellen Kompetenzen, Interessen und Vorlieben möglichst gut abgestimmt sein. Die Bildungs- und Berufsberatung kann ebenso in Anspruch genommen werden, um eine Hilfestellung in Bezug auf die persönliche Entscheidungsfindung zu erhalten. Außerdem können umfangreiche Informationen zu unterschiedlichen Themenbereichen wie Aus- oder Weiterbildungsangeboten, Möglichkeiten der Förderung oder beruflichen Chancen am Arbeitsmarkt in einem Beratungsgespräch eingeholt werden (vgl. Kress 2017, S. 29).

Genauere inhaltliche Aspekte und der Ablauf der Bildungs- und Berufsberatung werden im nachfolgenden Abschnitt vorgestellt.

3.4 Ablauf und Inhalt

Die Bildungs- und Berufsberatung ist als ein Prozess zu verstehen, der unterschiedliche Ebenen beinhaltet. Die Autorin Lisa Müller-Arnold hat diesbezüglich eine Abbildung mit drei Phasen entworfen, die wiederum in sechs Stufen des Bildungs- und Berufsberatungsprozesses aufgeteilt sind. Die erste Phase ist gegliedert in eine allgemeine Begrüßung und eine anschließende Annäherung an das Anliegen der ratsuchenden Person. Nachdem die Person am Beratungsort angekommen ist und ein erster Kontakt mit dem/r BeraterIn stattgefunden hat, wird ein Platz in den Räumlichkeiten ausgewählt, an dem das Beratungsgespräch daraufhin begonnen wird. Dabei werden die Ursache für die Inanspruchnahme einer Beratung, das Anliegen und erste Zielvorstellungen des Individuums ergründet. Von Seiten der beratenden Person werden die Rahmenbedingungen und das Vorgehen einer Bildungs- und Berufsberatung kurz geschildert. Danach folgt bereits die nächste Phase des Beratungsgesprächs, die Ergründung der persönlichen Interessen und Wünsche sowie die Verbindung dieser mit unterschiedlichen Lösungswegen. Dazu werden vorab die Biographie und die Erfahrungen der ratsuchenden Person reflektiert und sich daraus ergebende Bedürfnisse festgehalten. Anschließend kommt es zur gemeinsamen Erarbeitung diverser Berufs-,

Aus- oder Weiterbildungsmöglichkeiten, indem Informationsmaterialien eingeholt und dadurch die Perspektive der Person erweitert wird. In der abschließenden Phase werden die Ergebnisse der Rechercharbeiten und deren Umsetzbarkeit reflektiert, bevor eine Entscheidung getroffen wird. Schlussendlich kann der Beratungsprozess evaluiert und von Seiten des/r Teilnehmenden ein Feedback eingeholt werden (vgl. Müller-Arnold 2017, S. 66).

Wiltrud Gieseke und Maria Stimm beschreiben in ihrem 2016 veröffentlichten Werk „Praktiken der professionellen Bildungsberatung“ hingegen elf Schritte der Bildungs- und Berufsberatung. Am Anfang eines Beratungsprozesses wird laut den Autorinnen ebenso das Anliegen der zu beratenden Person erfragt und deren gesamte berufliche Laufbahn reflektiert. Auch die Wünsche an den zukünftigen Beruf, eine Aus- oder Weiterbildung und die persönlichen Interessen werden geklärt. Durch diese ersten vier Schritte soll das Anliegen der ratsuchenden Person ausführlich ergründet und aufgezeigt werden. Die nachfolgenden drei Schritte beziehen sich bereits auf die konkreten Vorstellungen und die Erarbeitung von Informationen über diverse Angebote. Dazu werden Informationen über verschiedene Berufsbranchen, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten von der Beratungseinrichtung bereitgestellt. Der Blickwinkel der ratsuchenden Person wird erweitert und Alternativmöglichkeiten in den Entscheidungsprozess integriert. Für jene Angebote oder Berufsbranchen, die der Person interessant erscheinen bzw. die deren Wünschen entsprechen, können weitere Informationen und Details erarbeitet werden. Das Durchlaufen dieser Stufen kann, je nachdem, wie bewusst der Person die persönlichen Kompetenzen, Interessen, Bedürfnisse etc. bereits vor der Beratung waren, länger oder weniger lang dauern. Von Seiten der Beratungsstelle werden anschließend Tipps gegeben, wie Informationen schnell und einfach recherchiert werden können. Wird nach der Rechercharbeit eine Entscheidung für einen speziellen Wunschberuf getroffen, folgt das Anfertigen eines persönlichen Bewerbungsschreibens, das von dem/r BeraterIn überprüft wird. Hat sich das Individuum jedoch noch nicht für einen Beruf, eine Aus- oder Weiterbildung entschieden, können weitere Ratschläge zur Recherche von Informationen gegeben werden. In einem letzten Schritt wird der Beratungsprozess beendet oder die weitere Vorgehensweise besprochen. Die Autorinnen schreiben, dass die Stufen nicht exakt in dieser Reihenfolge ablaufen müssen, sondern auch variieren können (vgl.

Gieseke/Stimm 2016, S. 103 - 104). Diese beiden Beschreibungen des Ablaufes der Bildungs- und Berufsberatung umfassen größtenteils dieselben Aspekte, die jedoch unterschiedlich aufgeteilt und vertieft ausgeführt werden. Lediglich in der abschließenden Phase zeigen sich Unterschiede. Laut der Anleitung von Lisa Müller-Arnold wird der Ablauf mit einer Reflexion und einer Feedbackrunde beendet (vgl. Müller-Arnold 2017, S. 66). Bei Wiltrud Gieseke und Maria Stimm endet der Beratungsprozess mit der Begutachtung der Bewerbungsunterlagen, dem Geben weiterer Tipps zur Recherchearbeit oder dem Nennen weiterer Maßnahmen (vgl. Gieseke/Stimm 2016, S. 103 - 104).

Die Ergebnisse der 2019 veröffentlichten Studie „Bildungsberatung 2017“ vom Österreichischen Institut für Bildungsforschung veranschaulichen unter anderem die Aufteilung der inhaltlichen Themenbereiche der Bildungs- und Berufsberatung. Laut dieser Erhebung lassen sich die meisten TeilnehmerInnen zu unterschiedlichen Berufsfeldern und zur Arbeitsmarktsituation beraten. Auch Themen wie Möglichkeiten von Förderungen, berufliche Aus- oder Weiterbildungen und die berufsbezogene Orientierung sind innerhalb der Bildungs- und Berufsberatung sehr gefragt. Weitere Beratungsinhalte, die jedoch nicht vorrangig von den TeilnehmerInnen in Anspruch genommen werden, sind zum Beispiel die folgenden: Schulen, Universitäten oder Hochschulen, persönliche Kompetenzen, Weiterbildung, Internationales oder Wiedereinstieg (vgl. Schmidtke et al. 2019, S. 31).

Zusammengefasst zeigt sich, dass es unterschiedliche Stufen und diverse Inhalte der Bildungs- und Berufsberatung gibt. Nicht bei allen Schritten muss zwingend ein Beratungsgespräch stattfinden, denn auch die Informationsbeschaffung, die Orientierung und die Kompetenzfeststellung sind Teil des Prozesses. Durch die Inanspruchnahme eines Beratungsgesprächs kann die Person während des gesamten Prozesses der Ausbildungs- oder Berufswahl begleitet, unterstützt und motiviert werden.

Da die Bildungs- und Berufsberatung auf unterschiedliche Art und Weise ablaufen kann, werden im nachfolgenden Unterkapitel verschiedene Beratungsformen und -typen vorgestellt.

3.5 Beratungsformen und -typen

Die Bildungs- und Berufsberatung kann mittels unterschiedlicher Formen durchgeführt werden. Dazu zählen beispielsweise die Einzel- oder Gruppenberatung, die E-Mail- oder Online-Beratung sowie die telefonische Beratung. Laut Brigitte Mosberger et al. wird die persönliche Einzelberatung am häufigsten in Anspruch genommen. Die Vorteile dieser Beratungsform sind der persönliche Kontakt zu der beratungssuchenden Person und die Möglichkeit des Eingehens auf die individuellen Wünsche und Problemstellungen. Beim Einzelgespräch können unterstützende Hilfsmittel wie weiterführende Informationen und Testungen bezüglich der persönlichen Interessen oder Eigenschaften gemeinsam erarbeitet und durchgeführt werden. Auch die Gruppenberatung findet im Rahmen eines persönlichen Gespräches statt. Bei dieser Form der Beratung findet der Austausch zwischen mehreren Personen statt. Diese werden zeitgleich über spezifische Themenbereiche informiert, das Eingehen auf die Bedürfnisse der einzelnen Person ist jedoch kaum gegeben (vgl. Mosberger et al. 2012, S. 74). Die telefonische oder Online-Beratung schafft eine Verbindung zur Einzel- und Gruppenberatung. Einerseits ist die Online-Beratung oftmals der erste Schritt zur anschließenden persönlichen Beratung vor Ort. Andererseits kann ebenso die webbasierte Beratung einzeln oder in Gruppen stattfinden. Eine individuelle Beratung ist beispielsweise per E-Mail, eine Gruppenberatung über Diskussionsforen oder Chatseiten möglich. Die interaktiven Online-Beratungsangebote umfassen unterschiedliche Formate, dazu zählen unter anderem diverse Tools, Foren, Chat- oder E-Mail-Beratungen, Videochat sowie Internettelefonie. Der Austausch kann online zeitversetzt, beispielsweise schriftlich per E-Mail, oder zeitgleich zum Beispiel mündlich per live-Chat stattfinden (vgl. Denk/Stifter 2014, S. 70 - 71). Auch dieses Beratungsformat hat diverse Vor- und Nachteile. An der Online-Beratung positiv zu vermerken ist, dass sie anonym, standortunabhängig und niederschwellig in Anspruch genommen werden kann und somit den Zugang für viele Personen ebnet. Das Angebot kann nahezu rund um die Uhr genutzt werden und bedarf keiner Terminvereinbarung. Andererseits ist diese Beratungsform unpersönlich, die Bedürfnisse können falsch verstanden oder zu allgemein gehalten werden (vgl. Mosberger et al. 2012, S. 74).

Im Jahr 2019 wurden die aktuellen Forschungsergebnisse des Österreichischen Instituts für Bildungsforschung zum Thema Bildungs- und Berufsberatung veröffentlicht. Diese veranschaulichen, dass vor allem die Form der persönlichen Beratung vor Ort mit insgesamt 65 Prozent sehr gefragt ist. Dahinter folgen die telefonische Beratung mit rund 20 Prozent und die Gruppenberatung mit beinahe 9 Prozent. Laut den Ergebnissen werden die Online-Beratung und die Beratung per Post oder per E-Mail eher weniger häufig in Anspruch genommen (vgl. Schmidtke et al. 2019, S. 31).

Die Autorin Wiltrud Gieseke beschreibt in ihrem im Jahr 2000 erschienenen Aufsatz „Beratung in der Weiterbildung. Ausdifferenzierung der Beratungsbedarfe“ drei grundlegende Beratungstypen. Der einfachste Typ ist jener der informativen Beratung, da der/die TeilnehmerIn die persönlichen Bedürfnisse und Interessen bereits kennt und somit lediglich Beratung in Bezug auf die Möglichkeiten der Umsetzung benötigt. Der/die BeraterIn stellt in diesem Fall der jeweiligen Person jene Informationen zur Verfügung, die den Prozess der Entscheidungsfindung unterstützen bzw. begünstigen. Eine anfangs weniger klare Situation bietet sich bei der situativen Beratung. Zu dieser Form der Beratung kommt es, wenn die ratsuchende Person lediglich die Lebensumstände benennen kann, die sie sich durch eine Aus- oder Weiterbildung erwünscht. Die persönlichen Wünsche und Interessen sind der Person noch nicht bewusst und müssen erst erarbeitet werden. Wenn eine Person noch keinerlei Vorstellungen bezüglich der weiteren beruflichen Karriere und der dazu notwendigen Aus- und Weiterbildungen hat, kann eine biographieorientierte Beratung Unterstützung bieten. Bei diesem Beratungstyp müssen grundlegende Lebensereignisse ergründet und aufgearbeitet werden. Danach können die persönlichen Kompetenzen, Vorlieben etc. reflektiert und bewusstgemacht werden (vgl. Gieseke 2000, S. 15 - 16).

Dieses Unterkapitel veranschaulicht, welche unterschiedlichen Formen der Beratung zum Thema Bildung und Beruf den AdressatInnen geboten werden. Die konkreten Eigenschaften unterschiedlicher Zielgruppen, die verschiedenen Mittel der Erreichbarkeit und mögliche Barrieren in Bezug auf die Teilnahme werden nachfolgend näher beschrieben.

3.6 Zielgruppe, Erreichbarkeit und Zugang

Bildungs- und Berufsberatungsangebote für Erwachsene sind oftmals an spezifische Zielgruppen gerichtet. Marion Fleige et al. beschreiben eine Zielgruppe als „ein Konstrukt, eine Klassifikation nach einem Merkmal oder mehreren herausragenden, gemeinsamen sozialstrukturellen Merkmalen“ (Fleige et al. 2019, S. 158). Zu diesen Merkmalen zählen beispielsweise die folgenden: „Alter, Lebensphase, berufliche Position und soziokulturelle Aspekte“ (Fleige et al. 2019, S. 123). Laut Volker Eickhoff et al. zählen zu den AdressatInnen von Bildungs- und Berufsberatungsangeboten zum Beispiel arbeitslose oder geringqualifizierte Personen, Frauen, ältere Personen oder Personen, die nicht in Österreich geboren wurden (vgl. Eickhoff et al. 2010, S. 24, 28). Dem Rat der Europäischen Union zufolge gehören zur Zielgruppe auch Personen, die nach der Karenzzeit oder einer längeren „Tätigkeit als Hausmann/-frau wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen“ wollen (Rat der Europäischen Union 2004, S. 3). Bildungs- und Berufsberatungsangebote sollen ebenso jene Personen ansprechen, die eine vorgeschriebene oder freiwillige Umschulung, Aus- oder Weiterbildung machen (vgl. Rat der Europäischen Union 2004, S. 3). Wie sich anhand dieser Quellen zeigt, ist die Zielgruppe der Bildungs- und Berufsberatung sehr vielseitig.

Die Institutionen erreichen die genannten Zielgruppen der Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene laut Erhebungen von Volker Eickhoff et al. vorrangig über Folder, Broschüren, Informationshefte oder ähnliche gedruckte Unterlagen. Auch die online verfügbaren Informationen auf der jeweiligen Homepage der Einrichtung sollen die AdressatInnen ansprechen und zur Inanspruchnahme der Angebote anregen. Ebenfalls sehr effizient sind die mündliche Informationsweitergabe und die Vernetzung mit anderen Einrichtungen oder Firmen (vgl. Eickhoff et al. 2010, S. 24, 28).

Hat die Information über das Angebot die Zielgruppe erreicht, ist noch eine weitere Hürde zu überwinden, die jedoch gar keine sein sollte, jene des Zuganges. Der Autorin Erika Kanelutti-Chilas zufolge kostet es vor allem jene Personen viel Überwindung ein Beratungsangebot anzunehmen, die bereits in der Schulzeit kaum gute Erfahrungen gemacht haben. Diese Erlebnisse können negative Gefühle, Misstrauen oder

Versagensängste hervorrufen. Die Autorin schreibt weiter, dass unter anderem Personen mit einer niedrigeren höchsten abgeschlossenen Ausbildung die Angebote der Bildungs- und Berufsberatung eher wenig in Anspruch nehmen. Auch die Zielgruppe der Männer scheut sich eher als jene der Frauen davor, sich beraten zu lassen, da sie diese unter anderem mit Hilfsbedürftigkeit und Defiziten in Verbindung bringen (vgl. Kanelutti-Chilas 2016, S. 09-3). Zu den individuellen Barrieren zählen die AutorInnen rund um Karin Steiner unter anderem Verpflichtungen in Bezug auf die Familie, fehlende Sichtweisen für Veränderungsmöglichkeiten, mangelnde Reflexion der persönlichen Stärken und Schwächen sowie fehlende finanzielle Mittel (vgl. Steiner et al. 2014, S. 9, 11). Das Cedefop schreibt im 2005 veröffentlichten Bericht „Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung“, dass vor allem jene Personen mit den Bildungs- und Berufsberatungsangeboten angesprochen werden sollen, die sozial benachteiligt sind (vgl. Cedefop 2005, S. 28). Dazu zählen unter anderem „Personen ohne Pflichtschulabschluss, Frauen, ältere Arbeitnehmer, Angehörige sprachlicher oder anderer Minderheiten, Behinderte, Wanderarbeitnehmer und Beschäftigte in gefährdeten Wirtschaftsbereichen und Betrieben, die von der Arbeitslosigkeit bedroht sind“ (Cedefop 2005, S. 28). Karin Steiner et al. nennen in diesem Zusammenhang noch die regional oder zeitlich benachteiligten Personen, die mit den Beratungsangeboten erreicht werden sollen (vgl. Steiner et al. 2014, S. 9, 11).

Um diese benachteiligten Gruppen mit den Angeboten der Bildungs- und Berufsberatung erreichen und sie zur Teilnahme ermutigen bzw. motivieren zu können, sind möglichst umfangreiche und niederschwellige Formate anzubieten (vgl. Kanelutti-Chilas 2016, S. 09-3). Damit ein Angebot als niederschwellig gilt, müssen laut Karin Steiner et al. diverse zeitliche, räumliche, inhaltliche und soziale Kriterien eingehalten werden. Die AutorInnengruppe rund um Karin Steiner versteht unter zeitlichen Kriterien beispielsweise angepasste Öffnungs- und Veranstaltungszeiten, während denen BeraterInnen ohne oder mit einer flexiblen Terminvereinbarung zur Verfügung stehen. In Bezug auf die Räumlichkeiten muss berücksichtigt werden, dass diese gut erreichbar sowie freundlich und einladend gestaltet sind. Die Bildungs- und Berufsberatung soll des Weiteren flexibel, an das Individuum angepasst, anonym, unverbindlich und kostenlos sein (vgl. Steiner et al. 2014, S. 13). Auch laut dem Cedefop ist zu beachten, dass allen Personen der Zugang zur Bildungs- und

Berufsberatung möglich ist, wobei es diverse Kriterien nennt. Dazu zählen unter anderem die Transparenz, Verfügbarkeit und Erreichbarkeit der Angebote sowie ein freundlicher, empathischer Umgang mit den TeilnehmerInnen, sodass sich diese willkommen fühlen. Ein weiteres Merkmal ist die Anwendung von Methoden der Bildungs- und Berufsberatung, die auf das Individuum angepasst sind. Auch die Begleitung und Unterstützung der TeilnehmerInnen während des Prozesses der Bildungs- und Berufsfindung muss gegeben sein (vgl. Cedefop 2005, S. 14).

An dieser Stelle kann mit der Frage, was mit der Bildungs- und Berufsberatung überhaupt erreicht werden soll, fortgefahren werden. Aus diesem Grund widmet sich das nächste Unterkapitel den Aufgaben und Zielen der Beratung zum Thema Bildung und Beruf.

3.7 Aufgaben und Ziele

Das Feld der Bildungs- und Berufsberatung ist sehr umfangreich und dynamisch, unter anderem, da es von unterschiedlichen Bereichen mehr oder weniger stark beeinflusst wird. Einige der einflussreichsten Sparten und deren Auswirkung auf die Aufgaben und Ziele der Bildungs- und Berufsberatung werden innerhalb dieses Kapitels berücksichtigt.

Ronald G. Sultana schreibt, dass die Bildungs- und Berufsberatungsangebote „zunehmend als strategische Instrumente für die Umsetzung politischer Maßnahmen auf dem Gebiet des lebenslangen Lernens, als wirksamere Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung sowie als Beschäftigungsstrategien auf regionaler und einzelstaatlicher Ebene wahrgenommen“ werden (Sultana 2008, S. 5). Wie bereits anhand dieses Zitates erkennbar ist, verfolgt die Bildungs- und Berufsberatung unterschiedliche Ziele auf diversen Ebenen, die meist nicht voneinander getrennt werden können. Zu diesen Bereichen zählen das Individuum, die Gesellschaft, die Politik und die Wirtschaft. Die einzelnen Sparten haben unterschiedliche

Zielformulierungen bezüglich der Bildungs- und Berufsberatung, die im Rahmen dieses Kapitels näher ausgeführt werden.

Begonnen wird auf der kleinsten Ebene, jener des Individuums. Der 2005 veröffentlichte Bericht vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung nennt unterschiedliche Ziele der Bildungs- und Berufsberatung. Ein wichtiges Ziel, welches gleich zu Beginn erwähnt wird, ist die Befähigung, selbstständig, eigenverantwortlich und aktiv die persönliche Aus- und Weiterbildung sowie die berufliche Laufbahn zu planen und umzusetzen. Mögliche Chancen sind zu erkennen und als Ziel zu formulieren (vgl. Cedefop 2005, S. 12). Dies wird möglich, indem die Individuen „eine Verbindung zwischen ihren Kompetenzen und Interessen einerseits und ihren Bildungs-, Berufsbildungs- und Arbeitsmarktchancen und einer möglichen beruflichen Selbstständigkeit andererseits“ erzeugen (Cedefop 2005, S. 12). Sie sollen sich so selbst verwirklichen, entfalten und ihren individuellen Weg gehen können. Es steht also unter anderem die freie, personenbezogene Berufswahl im Mittelpunkt, die anbieterunabhängig stattfindet. Auf der Ebene des Individuums müssen des Weiteren noch die Chancengleichheit berücksichtigt und die Diskriminierung vermieden werden. Es sollen also alle Personen unabhängig von deren Geschlecht, Alter, Herkunft etc. im selben Ausmaß gefördert werden (vgl. Cedefop 2005, S. 12).

Der Aspekt der Gleichstellung spielt ebenso auf der Ebene der Gesellschaft eine wichtige Rolle. So schreibt unter anderem der Rat der Europäischen Union, dass die Bildungs- und Berufsberatung eine Integration des Individuums in die Gesellschaft sowie auch die „soziale Gerechtigkeit, [...] Gleichstellung der Geschlechter und [...] aktive[n] Bürgerbeteiligung“ begünstigt (Rat der Europäischen Union 2004, S. 3). Dies soll erreicht werden, indem die einzelnen Personen zur Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten, zur selbstständigen und vernünftigen Entscheidungsfindung ihrer Karriere animiert werden (vgl. Rat der Europäischen Union 2004, S. 3). Bereits an dieser Stelle zeigt sich, dass die Ebene des Individuums eng mit jener der Gesellschaft verknüpft ist. Durch Bildungs- und Berufsberatung sollen zudem alle BürgerInnen in das Bildungssystem integriert werden, um Langzeitarbeitslosigkeit und ein damit verbundenes Armutsrisiko zu verringern (vgl. Cedefop 2005, S. 28).

Auch die Politik setzt sich für die Vermeidung von Arbeitslosigkeit bzw. die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der BürgerInnen durch Bildungs- und Berufsberatung ein. Mittels politischer Maßnahmen werden Programme zu Themen wie Erwerbstätigkeit, lebenslanges Lernen, Bildung, soziale Integration, Chancengleichheit oder lebensbegleitende Beratung erstellt. Durch diese Maßnahmen soll die nationale, internationale, technologische und gesellschaftliche Wirtschaftsentwicklung unterstützt werden (vgl. Cedefop 2005, S. 26 - 27).

Wie dieser Abschnitt verdeutlicht, hat die Wirtschaft ebenfalls Interesse an der Bildungs- und Berufsberatung aller BürgerInnen. Die Wirtschaft will unter anderem die Arbeitsmarkteffizienz, Leistung und Motivation der ArbeiterInnen durch Bildungs- und Berufsberatung auf einem möglichst hohen Level halten. Auch auf eine hohe Verbleibsquote in einem Betrieb wird Wert gelegt. Die Wirtschaft sieht in der Bildungs- und Berufsberatung unter anderem ein Potenzial zur Verwirklichung der Entwicklungsziele der Europäischen Union. Ein Teil davon ist beispielsweise die Steigerung der Flexibilität in Bezug auf Beruf und Wohn- bzw. Standort (vgl. Rat der Europäischen Union 2004, S. 2). Diese internen Ziele sollen wiederum „erreicht werden [...], indem sie die Wirksamkeit der Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung, das lebensbegleitende Lernen und die Entwicklung des Humankapitals und der Arbeitskräfte erhöht“ (Rat der Europäischen Union 2004, S. 2). Das Cedefop betont, dass sich die Menschen durch Bildungs- und Berufsberatung und in weiterer Folge durch Aus- und Weiterbildungen auf die verändernden Umstände der Wirtschaft vorbereiten können (vgl. Cedefop 2005, S. 13).

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass durch Bildungs- und Berufsberatung die Selbstverwirklichung, die soziale Eingliederung, die Beschäftigungsfähigkeit und die Wirtschaftsentwicklung gefördert werden soll. Welche Möglichkeiten es angesichts der Finanzierung der dazu benötigten Angebote gibt, wird im nächsten Abschnitt erläutert.

3.8 Finanzierung

So vielseitig wie das Feld der Erwachsenen- und Weiterbildung allgemein ist, so umfangreich sind auch deren Finanzierungsmöglichkeiten. Da die Bildungs- und Berufsberatung ein wichtiger Teil der Erwachsenen- und Weiterbildung ist, kann die Art der Finanzierung auf diese umgelegt werden. Elke Gruber und Werner Lenz beschreiben in ihrem 2016 veröffentlichten Werk „Erwachsenen- und Weiterbildung Österreich“ die diversen Möglichkeiten der Finanzierung von Erwachsenen- und Weiterbildungsprogrammen. Da der Staat nicht zur Finanzierung, sondern nur zur Förderung der Erwachsenen- und Weiterbildung gesetzlich verpflichtet ist, werden unterschiedliche Finanzierungsquellen in Anspruch genommen (vgl. Gruber/Lenz 2016, S. 58). Sowohl die genannte Autorin und der Autor als auch Marion Fleige et al. gehen auf diese Mischform der Finanzierung von Erwachsenen- und Weiterbildungsmaßnahmen näher ein (vgl. Gruber/Lenz 2016, S. 58; vgl. Fleige et al. 2019, S. 142).

Elke Gruber und Werner Lenz nennen zwei grundsätzliche Finanzierungsmittel, die öffentlichen und die privaten. Zu den öffentlichen Mitteln zählen sie unter anderem Förderungen von „Bund, Ländern, Gemeinschaften, öffentlichen Körperschaften“ und die Fördermittel der Europäischen Union (Gruber/Lenz 2016, S. 58). In Bezug auf die privaten Gelder nennen die Autorin und der Autor diverse Beiträge von den TeilnehmerInnen und ArbeitgeberInnen (vgl. Gruber/Lenz 2016, S. 58). Die AutorInnengruppe rund um Marion Fleige nennt hingegen drei Quellen der Finanzierung von Erwachsenen- und Weiterbildung. Sie erläutern die Erst-, Zweit- und Drittmittel als unterschiedliche Finanzierungsquellen. Zu den Erstmitteln zählen jegliche Zahlungen, die von Seiten der KundInnen getätigt werden, beispielsweise Teilnahmegebühren. Auch die Einnahmen durch den Verkauf von Produkten oder verschiedenen Leistungen fallen in diesen Bereich. Laut Marion Fleige et al. ist diese Form der Finanzierung häufig mit einer anderen, also mit Zweit- oder Drittmitteln, verbunden. Je nach Höhe der Beträge aus Zweit- oder Drittmitteln wird der Preis der Leistungen bzw. Produkte erhöht oder gesenkt. Zu den Zweitmitteln zählt die Grundfinanzierung von Seiten der Institutionen, die für unterschiedlichste

Organisationen oder Einrichtungen vorgesehen ist (vgl. Fleige et al. 2019, S. 137, 139, 157). Diese Gelder ergeben sich „aus öffentlichen Haushalten oder aus Mitteln der Träger (Arbeitsverbände, Gewerkschaften, Kirchen, Parteien etc.) der Erwachsenen- und Weiterbildungsorganisationen“ (Fleige et al. 2019, S. 158). Die letzte Finanzierungsquelle, die Marion Fleige et al. anführen, ist jene der Drittmittel. Diese beziehen sich auf die „Einnahmen aus Verträgen mit Dritten [...] über die Erbringung von Produkten, Dienstleistungen, Aufträgen, Projektzuwendungen oder Kooperationsverträgen“ (Fleige et al. 2019, S. 156). Die Gelder können sowohl von öffentlichen als auch von privaten Finanzgebern stammen. Beispiele dafür sind die Europäische Kommission, diverse Ministerien, Stiftungen, SponsorInnen oder Unternehmen. Wie bereits kurz erwähnt wurde, kommt es meist zu einer Verbindung mehrerer Finanzierungsquellen. Die Zusammensetzung dieser Quellen unterscheidet sich in den diversen Tätigkeitsbereichen der Erwachsenen- und Weiterbildung (vgl. Fleige et al. 2019, S. 142, 156).

Nicht nur die Finanzierung der Angebote ist ein wichtiges Thema, sondern ebenso die Qualität derselben. Daher wird im nächsten Abschnitt auf die unterschiedlichen Möglichkeiten der Qualitätssicherung von Bildungs- und Berufsberatungsangeboten eingegangen.

3.9 Qualitätssicherung

Um eine bestimmte Qualität der Bildungs- und Berufsberatungsangebote gewährleisten zu können, gibt es diverse Maßnahmen. Das Cedefop nennt im 2005 erschienenen Bericht vier grundlegende Punkte, die bei der Qualitätssicherung zu beachten sind. Erstens sollen die Angebote geeignete, dem Zweck angepasste und wissenschaftlich belegte Methoden der Beratung beinhalten. Der Beratungsprozess muss fortlaufend evaluiert, verbessert bzw. angepasst werden. Laut dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung muss auch ein rechtlicher Aspekt, jener des Anspruches auf Rechtsbehelf im Falle einer auftretenden Unzufriedenheit mit dem Beratungsangebot, gewährleistet sein. Zur Qualitätssicherung zählt ebenso ein

kompetentes Personal. Die BeraterInnen müssen eine fundierte Ausbildung und entsprechende Kompetenzen aufweisen, um die Wünsche der KundInnen erfassen, auf sie eingehen und sie weiter vermitteln zu können. Den BeraterInnen muss des Weiteren die Möglichkeit der Teilnahme an Weiterbildungen gegeben sein (vgl. Cedefop 2005, S. 14 - 15).

Eine externe Qualitätssicherungsmaßnahme zum Thema Bildungs- und Berufsberatung bietet das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung, kurz öibf. Das öibf „organisiert in Abstimmung mit interessierten Organisationen im Feld ‚Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB)‘ die Planung und Vor-Ort-Überprüfung“ (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung 2016, S. 3). Dabei sind vor allem die folgenden vier Kriterien entscheidend: „Unabhängigkeit & KundInnenorientierung, Angebot & Strukturen, Gleichstellungsorientierung, Qualitätsentwicklung“ (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung 2016, S. 3). Anhand dieser Aspekte werden die Beratungsangebote unabhängig überprüft und bewertet (vgl. Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung 2016, S. 3).

Ein weiteres Angebot zur Qualitätssicherung bietet die Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Aus-, Fort- und Weiterbildung, kurz LQW. Eigenen Angaben zufolge ist dies in Österreich das „am weitesten verbreitete Qualitätsmanagementsystem der Weiterbildung [...], das den Lerner in den Mittelpunkt aller Qualitätsverbesserungen stellt“ (Zech 2017, S. 6). Dieses Programm wurde in Kooperation der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und der Europäischen Union erstellt. Laut LQW gilt es, sechs Voraussetzungen des Qualitätsmanagements zu erfüllen. Dazu zählen die KundInnenorientierung, Organisationsentwicklung, Reflexion und Verbesserung, Nutzung von Entwicklungspotenzialen, organisationsübergreifende Arbeit und Vergleichbarkeit (vgl. Zech 2017, S. 6, 12 - 13). Des Weiteren umfasst das Modell die nachstehenden elf „Anforderungen in folgenden Qualitätsbereichen: Leitbild, Bedarfserschließung, Schlüsselprozesse, Lehr-Lern-Prozess, Evaluation der Bildungsprozesse, Infrastruktur, Führung, Personal, Controlling, Kundenkommunikation, Strategische Entwicklungsziele“ (Zech 2017, S. 13).

Ronald G. Sultana schreibt, dass die Qualitätssicherung im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung dazu beiträgt, Normen zu erstellen, anhand deren die Qualität der Angebote überprüft und gesichert werden kann. Im Zuge dessen werden Kriterien bezüglich der Rahmenbedingungen, Leistungen, Ziele, Evaluierung etc. festgelegt und dadurch mess- und vergleichbar gemacht (vgl. Sultana 2004, S. 129 - 130).

4. Durchführung

Im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit wurde eine zeitlich punktuelle Erhebung von Programmen durchgeführt, die sich auf eine Region und ein bestimmtes Thema beschränken. Um die Angebotslandschaft der Bildungs- und Berufsberatung im Bezirk Voitsberg erheben zu können, wurden in einem ersten Schritt die Programme diverser Einrichtungen und Institutionen recherchiert. Eine erste Hilfe bei der Suche nach regionalen Angeboten lieferte der Bericht „Regionale Angebote zur Bildungs- und Berufsorientierung“ vom Regionalmanagement Steirischer Zentralraum (vgl. Regionalmanagement Steirischer Zentralraum GmbH 2019, S. 1). Analysiert wurde die aktuellste Ausgabe vom Jänner 2019. Da dieser Bericht jedoch nicht alle Bildungs- und Berufsberatungsangebote des Bezirkes berücksichtigte, wurde weitergesucht. Innerhalb einer ersten Erhebung der Anbieter wurden deren Webseiten nach Informationen zum regionalen Programm der Bildungs- und Berufsberatung durchsucht. Trotz einer häufig sehr umfangreichen Homepage gab es zur Zeit der Erhebung kaum konkrete Informationen in Bezug auf die Angebote zum Thema Bildung und Beruf. Aus diesem Grund wurde in einem zweiten Schritt mit den Ansprechpersonen der Einrichtungen Kontakt per E-Mail aufgenommen. Per E-Mail wurden primär die Termine für die persönlichen Gespräche vor Ort beim Regionalstandort vereinbart. Ein Großteil der Einrichtungen war diesbezüglich sehr offen und teilte die Öffnungszeiten mit, innerhalb denen ein Besuch jederzeit möglich ist. Vor Ort wurden vor allem schriftliche Unterlagen wie Hefte, Broschüren, Folder und Ähnliches zu den Programmen der Bildungs- und Berufsberatung ausgehändigt. Zum Teil wurden auch Kontaktdaten weiterer Ansprechpersonen in Form von Visitenkarten beigelegt. Nach der Einholung möglichst vieler Unterlagen der Anbieter zum Thema Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene, wurde mit der Programmanalyse begonnen. Die Angebote wurden immer nach demselben Prinzip ergründet. Zuerst wurden allgemeine Informationen wie die Ziele, Tätigkeiten, Angebote und Zielgruppen ausgearbeitet. Insofern einrichtungsspezifische Daten in Bezug auf die Zahl der MitarbeiterInnen, deren Ausbildungen, die Finanzierung und Förderung vorhanden waren, wurden diese ebenso aufgezeigt. Anschließend fand die Analyse der Informationen hinsichtlich der

spezifischen Angebote der Bildungs- und Berufsberatung statt. Als Auswertungsverfahren wurde eine qualitative Vorgehensweise gewählt, bei der die Inhalte nach Kategorien eingeteilt und daraufhin interpretiert werden. Dazu wurden die allgemeinen Informationen der Angebote, deren Zielgruppe, Ziele und Erreichbarkeit analysiert. Auch das in Anspruch genommene Qualitätssicherungsverfahren zweier Institutionen wurde in die Analyse miteinbezogen. Nach der wiederholten Durchführung dieses Vorganges bei allen Einrichtungen, folgte die Erstellung einer Übersichtstabelle mit den wichtigsten Informationen bezüglich der erhobenen Angebote. Zu den festgehaltenen Eckpunkten zählen die Bezeichnung der Maßnahme, deren Inhalt, der Ort der Durchführung, die Zielgruppe, die Beratungsform und die Eigenschaft.

Die Programme wurden mithilfe der Methode der Programmanalyse erhoben. Im nachfolgenden Unterkapitel werden die Ziele dieser Vorgehensweise, deren Definition und Durchführung beschrieben.

4.1 Programmanalyse

Die AutorInnengruppe rund um Marion Fleige beschreibt im 2019 erschienenen Werk „Programm- und Angebotsentwicklung“ unter anderem die Methode der Programmanalyse. Diese Methode kommt vor allem im Feld der Erwachsenen- und Weiterbildung zur Anwendung und wurde im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit eingesetzt (vgl. Fleige et al. 2019, S. 24). Anhand der Analyse von Programmen soll ein aktueller Überblick über die vorhandenen Angebote ermöglicht werden. Der zu untersuchende Gegenstand dieser Methode ist das Programm an sich (vgl. Nolda 2003, S. 213). Programme sind laut Sigrid Nolda „als analysierbare Dokumente Belege für in der nahen oder fernen Vergangenheit Geplantes und [...] Stattgefundenes“ (Nolda 2010, S. 293). Marion Fleige et al. zufolge sind Programme im erwachsenenpädagogischen Kontext „konzeptionelle, inhaltliche, didaktische Aushängeschilder, sozusagen das Gesicht einer Erwachsenen- und Weiterbildungsorganisation“ (Fleige et al. 2019, S. 24). Programme veranschaulichen somit unterschiedliche Details wie beispielsweise die

Inhalte, die Zielgruppe, die Ziele oder die gewählte didaktisch-methodische Vorgehensweise eines Angebotes (vgl. Fleige et al. 2019, S. 23). Die Inhalte von Programmen sind laut Sigrid Nolda als Versprechungen bezüglich der Leistungen der Einrichtung zu verstehen. Diese werden lediglich dargestellt und nicht in ihrer Umsetzung beurteilt (vgl. Nolda 2010, S. 293). Ein Programm besteht aus Programmbereichen und diese setzen sich wiederum aus nach Themen bzw. Inhalten gegliederten Angeboten zusammen. Anhand von Programmen zeigen die Einrichtungen ihre spezifischen Schwerpunktsetzungen auf. Diese können von den Organisationen sehr unterschiedlich festgelegt werden und ergeben sich unter anderem aus den Interessen und Bedürfnissen der Gesellschaft (vgl. Fleige et al. 2019, S. 19 - 20, 65). Darüber hinaus können die Programme „von Fachstrukturen, von Alltags- und Verwendungssituationen, Qualifikations- und Kompetenzanforderungen übergreifender Art bestimmt werden“ (Fleige et al. 2019, S. 157). Die in einem Programm beinhalteten Angebote werden beispielsweise in Form von Kursen, Aus- oder Weiterbildungen, Beratungen oder Projekten realisiert (vgl. Nolda 2010, S. 293). Die Programme der Einrichtungen laufen meist über einen Zeitraum von einem Monat, mehreren Monaten oder bis zu einem Jahr lang (vgl. Fleige et al. 2019, S. 157).

Im Rahmen der Programmforschung werden unter anderem die Inhalte, die Schwerpunkte oder die Struktur von Programmen der Erwachsenen- und Weiterbildung analysiert, festgehalten und sichtbar gemacht (vgl. Fleige et al. 2019, S. 65). Die Analyse wird anhand diverser Dokumente der Einrichtungen durchgeführt. Diesbezüglich nennt Sigrid Nolda gedruckte Unterlagen wie Broschüren, Flyer, Anzeigen, Informationshefte und online verfügbare Informationen (vgl. Nolda 2003, S. 212). Die Inhalte der Programme werden durch dieses Verfahren ausgewertet und können mit anderen in Kontext gebracht bzw. verglichen werden (vgl. Nolda 2010, S. 294).

Bevor mit der Programmanalyse begonnen werden kann, sind laut Marion Fleige et al. mehrere Aspekte zu berücksichtigen. Unter anderem ist die Theorie in Bezug auf die Methode der Programmanalyse zu erarbeiten, um eine thematische Basis zu schaffen. Auch bereits vorhandene Programmanalysen und deren Inhalte sind vorab zu recherchieren. Sind diese Fragen geklärt, kann das zu analysierende Themengebiet

weiter eingegrenzt werden. Es werden genaue Inhalte, Rahmenbedingungen und Möglichkeiten des Zuganges angesichts der Einrichtungen, der Forschungsfrage und des Umfangs der zu erhebenden Daten festgelegt. Auch die Form der Programmanalyse ist vorab zu bestimmen. Die AutorInnengruppe rund um Marion Fleige nennt unterschiedliche Arten der Analyse, die sich beispielsweise auf eine Organisation, die zielgruppenspezifischen Konzepte, eine Region, ein oder mehrere bestimmte/s Fach- oder Themengebiet/e konzentriert (vgl. Fleige et al. 2019, S. 68 - 69, 79). Ekkehard Nuissl und Erhard Schlutz zählen zudem inhaltliche Aspekte wie die Form, Dauer, Zeugnisse bzw. Zertifikate oder Unterschiede bezüglich der Kosten auf, die anhand einer Programmanalyse erhoben werden können (vgl. Nuissl/Schlutz 2001, S. 145). Daraufhin folgt die Bestimmung erhebungsrelevanter Entscheidungen des methodischen Vorgehens. Unterschieden werden kann zwischen einer längerfristigen oder zeitlich punktuellen Erhebung sowie zwischen einer qualitativen, quantitativen oder methodenverschränkenden Herangehensweise. Im Zuge der qualitativen Auswertung der Daten werden die Inhalte dieser interpretiert. Dabei kann nach verschiedenen Anleitungen diverser AutorInnen vorgegangen werden (vgl. Fleige et al. 2019, S. 68 - 69). Marion Fleige et al. nennen diesbezüglich als Methode beispielsweise „die Objektive Hermeneutik (Oevermann), die dokumentarische Methode (Bohnsack) oder die Inhaltsanalyse (Mayring)“ (Fleige et al. 2019, S. 69).

Wie bereits erläutert, befinden sich die Regionalstandorte der erhobenen Angebote zum Thema Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene im Bezirk Voitsberg. Um die Angebote im regionalen Kontext verstehen zu können, wird nachfolgend die soziodemographische und wirtschaftliche Situation des Bezirkes Voitsberg vorgestellt.

4.2 Der Bezirk Voitsberg

Der Bezirk Voitsberg bildet einen Teil der Weststeiermark und umfasst auf 679,2 km² sieben Gemeinden, drei Stadtgemeinden und fünf Marktgemeinden (vgl. Land Steiermark - Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2019, o.S.). In Richtung Norden und Westen befindet sich Alpenlandschaft, im Osten liegt das Grazer Becken und im Süden grenzt das Gebiet an einen anderen Teil der Weststeiermark, den Bezirk Deutschlandsberg. Die Region Voitsberg ist gekennzeichnet von einer eher ländlichen Umgebung, unter anderem, da nur rund 36 Prozent der Fläche Dauersiedlungsraum sind. Die verkehrstechnische Anbindung ist vor allem durch die Südautobahn gegeben, über die eine Verbindung in die Landeshauptstadt Graz und in den Wirtschaftsraum von Klagenfurt möglich ist. Die wirtschafts- und bevölkerungsstärksten Gebiete des Bezirkes sind Voitsberg und Köflach. Zusammen mit Bärnbach umfassen sie mehr als 60 Prozent der Arbeitsstellen und knapp 25.000 EinwohnerInnen. Im Jahr 2018 wohnten in der gesamten Region rund 51.330 Personen, die sich aus 26.191 Frauen und 25.139 Männern zusammensetzten. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Bevölkerungszahl um 0,6 Prozent gesunken, wobei der Bezirk bereits seit 1970 eine gleichbleibende, leicht negative Entwicklung der Bevölkerung verzeichnet. Laut dem Arbeitsmarktservice Österreich ist dies mit der negativen Geburten- und Wanderungsbilanz zu begründen. In der gesamten Steiermark und auch österreichweit ist hingegen zumindest seit 2002 ein Anstieg der Bevölkerung erkennbar. Die Bevölkerung der Region macht einen Anteil von ungefähr 4,1 Prozent an der Gesamtbevölkerung der Steiermark aus. Die Aufteilung der Altersgruppen des Bezirkes Voitsberg unterscheidet sich vom steiermarkweiten Durchschnitt. Die EinwohnerInnen des genannten Gebietes setzen sich zusammen aus 12,5 Prozent 0- bis 14-jährigen, 65,1 Prozent 15- bis 64-jährigen und 22,4 Prozent über 65-jährigen Personen. Der Anteil der jungen Bevölkerung liegt somit im Vergleich zum steirischen Durchschnitt darunter und jener der älteren Bevölkerung darüber (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich I 2018, S. 2 - 7).

Die Statistik über die höchste abgeschlossene Ausbildung in Prozentangaben aus dem Jahr 2016 zeigt, dass rund 58,3 Prozent der 25- bis 64-jährigen VoitsbergerInnen die

allgemeine Pflichtschule oder eine Lehre absolviert haben. Eine berufsbildende mittlere Schule schließen 18,6 Prozent ab, einen Maturaabschluss erlangen 13,6 Prozent und 9,5 Prozent haben einen akademischen Abschluss. In Bezug auf die Geschlechter kann festgehalten werden, dass mehr Frauen als Männer in Voitsberg die allgemeine Pflichtschule, eine berufsbildende mittlere bzw. eine allgemeinbildende höhere Schule oder eine akademische Ausbildung als höchste abgeschlossene Ausbildung aufweisen. Lediglich bei der Anzahl der Lehrlingsausbildungen liegt der Anteil der männlichen Bevölkerung über der weiblichen. Dieser Schnitt zeigt sich auch steiermark- und österreichweit, wobei die VoitsbergerInnen um ein paar Prozentpunkte einen insgesamt geringeren Bildungsstand im Vergleich zu den steiermark- und österreichweiten Ergebnissen aufweisen. Sowohl die Daten von Voitsberg als auch jene von Österreich verzeichnen seit mehreren Jahren einen Anstieg des Bildungsgrades. Die Anzahl der Stellenangebote im Bezirk Voitsberg hat sich vom Jahr 2017 auf das Jahr 2018 mit durchschnittlich 317 freien Stellen mehr als verdoppelt. Ein Großteil der Stellen (269) war für Personen mit Lehr- oder Pflichtschulabschluss ausgeschrieben. Bei den restlichen 48 Stellen wurden Personen mit einem mittleren, höheren oder akademischen Abschluss gesucht (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich I 2018, S. 13 - 14).

Beim Arbeitsmarktservice Österreich waren im Jahr 2018 in der Region Voitsberg 1.104 Personen arbeitslos gemeldet. Daraus ergibt sich eine Arbeitslosenquote von durchschnittlich 5 Prozent, die im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken ist. Die Zahl der unselbstständig Beschäftigten ist von 2017 auf 2018 um mehr als 1 Prozent gestiegen. 2018 waren 20.939 VoitsbergerInnen unselbstständig beschäftigt, wobei der Anteil der Männer mit 53,3 Prozent über jenem der Frauen lag. Die Erwerbsquote der 15- bis 64-Jährigen befand sich 2018 bei 79,6 Prozent (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich I 2018, S. 10 -11). Am meisten VoitsbergerInnen, insgesamt 67,3 Prozent, waren im Jahr 2017 im tertiären Sektor, also jenem der Dienstleistungen beschäftigt. Rund 28 Prozent waren im Bereich der Industrie, des Gewerbes oder des Bauwesens und somit dem sekundären Sektor tätig. Lediglich 4,7 Prozent der VoitsbergerInnen üben eine Tätigkeit des primären Sektors, der Land- und Forstwirtschaft aus. Der gesamte Bezirk verzeichnete 2017 rund 4.427 Arbeitsstätten und 3.878 Unternehmen (vgl. Landesstatistik Steiermark 2019, S. 3 - 4). Die Anzahl der Arbeitsplätze im primären und sekundären Sektor sind im Bezirk Voitsberg deutlich höher, jene des

tertiären Bereiches jedoch geringer als der steiermarkweite Durchschnitt. Zu den Produktionsbetrieben mit den meisten MitarbeiterInnen in Voitsberg zählen dem Arbeitsmarktservice Österreich zufolge die nachstehenden: Stoelzle Oberglas GmbH, Krenhof Aktiengesellschaft, Sebring Technology GmbH, Remus Innovation GmbH, Röhren- und Pumpenwerk Bauer und Holz-Her GmbH. Im Bereich der Dienstleistungsbetriebe liegen das Lagerhaus Graz Land eGen, das Hotel und die Therme Nova Köflach, die Leitner Franz Transport GmbH, die gemeinnützige Beschäftigungsges.m.b.H. BEST und die SFL engineering GmbH auf den ersten Rängen. Die Anzahl der AuspendlerInnen des Bezirkes Voitsberg ist dennoch mit 44 Prozent recht hoch. Die Zahl der EinpendlerInnen ist hingegen mit 15 Prozent relativ gering (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich I 2018, S. 3, 10 - 11).

In Bezug auf den Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung gibt es im Bezirk Voitsberg diverse Programme. Zu den anbietenden Einrichtungen zählen unter anderem die Kammer für Arbeiter und Angestellte, das bfi Steiermark, das ländliche Fortbildungsinstitut Österreich, der Verein akzente - Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit, die Volkshochschule Steiermark, das Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich und die zam Steiermark GmbH. Einige dieser Einrichtungen stellen diverse Aus-, Weiterbildungs- oder Beratungsangebote bereit. Ein Großteil der genannten Regionalstandorte befindet sich direkt in Voitsberg. Das Land Steiermark hat das Regionalmanagement des steirischen Zentralraumes beauftragt, die Beratungsangebote zum Thema Bildung und Beruf örtlich abzustimmen. Der steirische Zentralraum setzt sich zusammen aus den Regionen Graz, Graz-Umgebung und Voitsberg. Durch eine gezielte Koordination auf regionaler Ebene sollen unter anderem alle verfügbaren Programme aufgezeigt, diese zum Teil vernetzt und weiterentwickelt werden. Ein weiteres Ziel ist die Ermöglichung eines niederschweligen Zuganges zu den Angeboten der Bildungs- und Berufsorientierung über die gesamte Lebensspanne (vgl. Regionalmanagement Steirischer Zentralraum o.J., o.S.). Im Jahr 2018 wurden die im steirischen Zentralraum verfügbaren Angebote der Bildungs- und Berufsorientierung analysiert. Im Zuge dessen wurden insgesamt 172 Angebote von 73 Einrichtungen erhoben. Die Ergebnisse dieser Forschung zeigen, dass es vor allem Beratungsangebote für Jugendliche und Schulen gibt. Die Zielgruppe der Erwachsenen liegt hinter diesen an dritter Stelle. Es hat sich

herausgestellt, dass mehr als 65 Prozent der Angebote in Graz und circa 18 Prozent online verfügbar sind. Nur 10 Prozent der erhobenen Maßnahmen werden geschlechtsspezifisch gestaltet, wobei sich auch hier wiederum die meisten Anbieter in Graz befinden (vgl. Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2019, S. 28). Im Rahmen des ESF-Programmes über die „Beschäftigung im Bereich Erwachsenenbildung von 2007 bis 2013“ wurde unter anderem die Beratungsdichte der österreichischen Bundesländer, außer Burgenland, nach Bezirken erhoben (Steiner et al. 2015, S. 6). Die Ergebnisse haben gezeigt, dass es im Bezirk Voitsberg eine eher geringe Beratungsdichte, mit fünf bis zehn Beratungen je 1000 EinwohnerInnen, gibt (vgl. Steiner et al. 2015, S. 68).

Zusammengefasst ist der eher ländliche Bezirk Voitsberg gekennzeichnet von einem Rückgang der Bevölkerung, einem durchschnittlich geringeren Anteil an jüngeren und höheren Anteil an älteren Personen. Mehr als die Hälfte der 25 bis 64 Jahre alten VoitsbergerInnen haben einen Pflichtschul- oder Lehrabschluss, wobei ein Anstieg der höchsten abgeschlossenen Ausbildung verzeichnet wird. Im Jahr 2018 gab es deutlich mehr freie Stellen als im Jahr davor, die Zahl der unselbstständig Beschäftigten hat sich erhöht, die Anzahl der arbeitslosen Personen war geringer und die Quote der erwerbstätigen Personen lag bei knapp 80 Prozent. Vor allem der Dienstleistungssektor ist in diesem Gebiet sehr dominant. Auch der land- bzw. forstwirtschaftliche Bereich und der sekundäre Sektor sind in der Region noch stärker vertreten als im steiermarkweiten Vergleich. Rund 44 Prozent pendeln zur Arbeitsstätte aus und nur 15 Prozent pendeln in den Bezirk ein (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich I 2018, S. 2 - 14). Erhebungen haben gezeigt, dass die Anzahl der Beratungsangebote zum Thema Bildung und Beruf, trotz einer Koordination der regionalen Angebote, noch nicht allzu hoch ist (vgl. Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2019, S. 28). Insgesamt gibt es fünf Einrichtungen, die unterschiedliche Beratungsangebote für Erwachsene bereitstellen. Diese werden im nachfolgenden Kapitel dargestellt, analysiert und in Folge dessen in Form einer Übersichtstabelle zusammengefasst.

5. Bildungs- und Berufsberatungsangebote für Erwachsene im Bezirk Voitsberg

Die Angebotslandschaft des Bezirkes Voitsberg zum Thema Bildungs- und Berufsberatung ist auf den ersten Blick recht umfangreich. Werden die Angebote jedoch spezifisch auf jene der Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene eingegrenzt, fällt ein großer Teil der Kinder- und Jugendberatung weg. Einige Anbieter stellen spezielle Programme für Schulen und SchülerInnen, die sich am Übergang in das Berufsleben, die Lehre oder das Studium befinden bereit. Diese Angebote wurden in die vorliegende Masterarbeit nicht miteinbezogen. Nach einer ausführlichen Recherche nach Programmen zur Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene im Bezirk Voitsberg hat sich herausgestellt, dass es insgesamt fünf anbietende Einrichtungen gibt. Dazu zählen in alphabetischer Reihenfolge der Verein akzente - Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit, das Arbeitsservice, die Kammer für Arbeiter und Angestellte, das Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich und die zam Steiermark GmbH. Die Ergebnisse der Programmanalyse werden in den nachfolgenden Unterkapiteln aufgezeigt. Vorgestellt werden allgemeine Informationen zu den Einrichtungen sowie die Inhalte, die Zielgruppe, die Ziele und noch weitere Daten in Bezug auf die konkreten Bildungs- und Berufsberatungsangebote.

5.1 akzente - Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit

Der gemeinnützige Verein akzente hat einen Regionalstandort im Bezirk Voitsberg und setzt sich vor allem für die Gleichstellung der Geschlechter ein. Auch die Entwicklungen und Zusammenarbeiten auf regionaler Ebene stehen im Fokus der Tätigkeiten des Vereins. Der Verein setzt sich als ein Bindeglied zwischen dem politischen, wirtschaftlichen und arbeitsmarktbezogenen Geschehen des Bezirkes Voitsberg. Die regionale Wettbewerbsfähigkeit soll durch die unterschiedlichen Maßnahmen des Vereins gestärkt werden. Akzente fördert insbesondere die Zielgruppe

der Frauen und Mädchen. Anhand der angebotenen Kurse, Seminare, Workshops, Veranstaltungen etc. sollen die Teilnehmerinnen die Möglichkeit erhalten, sich über aktuelle Themen zu informieren. Des Weiteren können sich die Frauen mit dem Thema der Gleichstellung in der Region auseinandersetzen. Die ehrenamtlichen Funktionärinnen und aktiven Mitglieder des Vereins verfügen laut eigenen Angaben über eine Beratungsausbildung und bilden sich laufend weiter. Die Beratungseinheiten werden ausschließlich von Frauen durchgeführt. Akzente wird, wie bereits kurz erwähnt wurde, gemeinnützig organisiert und zählt somit zu den Non-Profit-Organisationen. Die Finanzierung findet vorwiegend über Förderungen und Projektaufträge statt, die wiederum aus öffentlichen Geldern stammen. Die Projekte werden gemeinsam mit mehreren Partnern aus dem Bezirk Voitsberg durchgeführt. Ein Partner des Vereins ist beispielsweise die Institution lokal.vernetzt.lernen - lernen in der Lipizzanerheimat (vgl. akzente - Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit 2019, o.S.). Diese Institution wird wiederum von dem „Bundesministerium[s] für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, der Landes- und Regionalentwicklung des Landes Steiermark, der EU im Rahmen des Förderprogramms LEADER und durch die Kooperation des Landes Steiermark - Bildung und Gesellschaft mit den Gemeinden der Lipizzanerheimat“ finanziert (akzente - Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit 2019, o.S.). Ein weiterer Projektpartner ist die Frauenservicestelle, welche wiederum Gelder erhält vom Bundeskanzleramt - Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend, dem Frauenressort des Landes Steiermark und dem Netzwerk der steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen (vgl. akzente - Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit 2019, o.S.). Weitere Projektpartner des Vereins akzente und deren Finanzgeber werden nachfolgend angeführt:

- learn forever - Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung und Sozialfond der Europäischen Union
- Regionales Kompetenzzentrum für Bildung und Lernen - Sozialressort des Landes Steiermark
- Heimat@Töchter - Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
- Gemeinsam Gesundheit Gestalten - Gesundheitsfond Steiermark (vgl. akzente - Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit 2019, o.S.).

Der Verein akzente wird ebenso von einigen der umliegenden Gemeinden finanziell unterstützt. Dazu zählten im Jahr 2016 die Gemeinden Voitsberg, Kainach, Rosental, Söding-Sankt Johann und Bärnbach (vgl. akzente - Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit 2019, o.S.).

Angebote zur Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene

Der Verein akzente stellt im Rahmen der Maßnahme „Regionales Kompetenzzentrum für Bildung und Lernen“ diverse Angebote wie die „Beratung, Begleitung sowie Information für Frauen bei der Planung und Umsetzung ihrer beruflichen Weiterbildung sowie Beratung und Information für Mädchen (ab 14 Jahren) und deren Eltern rund um das Thema Ausbildung & Beruf“ bereit (Regionalmanagement Steirischer Zentralraum GmbH 2019, S. 1). Die Zielgruppe der Programme zur Bildungs- und Berufsberatung setzt sich somit zusammen aus Frauen und Mädchen (vgl. Regionalmanagement Steirischer Zentralraum GmbH 2019, S. 1). Dazu gehören sowohl berufstätige als auch arbeitssuchende Frauen. Ebenso sollen die Angebote des Vereins akzente Wiedereinsteigerinnen, die beispielsweise nach der Karenzzeit oder noch während der Elternzeit wieder ins Berufsleben einsteigen möchten, ansprechen. Zu den Themen der Beratung zählen unter anderem die folgenden: Recht, Karriere, Familie, (Wieder-)Einstieg in die Berufswelt, Arbeitslosigkeit, Neu- oder Umorientierung, Aus- oder Weiterbildung, Wohnen oder Förderungsmöglichkeiten. Um Unterstützung bei der Beantwortung der jeweiligen Fragen der Frauen und Mädchen leisten zu können, bietet der Verein unterschiedliche Formate an. Diese werden im Flyer „Frauenservice. Information und Beratung für Frauen und Mädchen“ näher beschrieben. Zu darin genannten Hilfestellungen zählen beispielsweise die Bereitstellung von relevanten Informationen sowie die telefonische oder persönliche, qualitätsvolle und seriöse Beratung, welche sich flexibel an die Möglichkeiten der anfragenden Personen richtet (vgl. akzente - Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit 2019, o.S.).

Regionales Kompetenzzentrum für Bildung und Lernen

Das Angebot bezüglich der Bildungs- und Berufsberatung vor Ort beim Verein akzente umfasst drei Schritte. Diese werden unter anderem im Flyer „Regionales Kompetenzzentrum für Bildung und Lernen“ beschrieben. Im ersten Schritt werden Informationen erarbeitet und eine individuelle Beratung findet statt. Danach wird ein persönlicher Karrierefitness-Check mit den Teilnehmerinnen durchgeführt. Es sollen Potenziale aufgedeckt, Chancen verdeutlicht und Herausforderungen bewusstgemacht werden. Dieser Schritt wird verbunden mit der Planung der zukünftigen Karriere und der persönlichen Bildung. Zuletzt werden die Teilnehmerinnen beim Lerncoaching persönlich begleitet. Auch weiterführende Seminare, Kurse, Online-Lerneinheiten und Workshops zu Themen wie Computernutzung, Kommunikation, Lernmethoden etc. werden in diesem Schritt angeboten. Die Bildungs- und Berufsberatungsangebote können kostenfrei und anonym in Anspruch genommen werden. Um den Weg zum Berufseinstieg zu ebnen, stehen unter anderem Kontaktdaten von relevanten Unternehmen bereit. Auch Kontakte bezüglich diverser Fördermöglichkeiten werden den Teilnehmerinnen geboten. Zur Unterstützung der beruflichen Weiterentwicklung von berufstätigen oder arbeitssuchenden Frauen und Mädchen werden die Ressourcen der regionalen Unternehmen genutzt. Gemeinsam mit den Firmen erarbeitet der Verein akzente neue Möglichkeiten der Personalentwicklung, wodurch die Kompetenzen des Personals bestmöglich eingesetzt und gefördert werden sollen. Die Unternehmen erhalten direkt von den Funktionärinnen des Vereins akzente eine Hilfestellung bei der Organisation und Ausführung der Aus- und Weiterbildungen ihrer Belegschaft. Im Zuge dessen werden unter anderem deren individuelle Fähigkeiten erhoben und gefördert (vgl. akzente - Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit 2019, o.S.).

Jobtraining

Im Verein akzente finden ebenso Jobtrainings zum beruflichen Wiedereinstieg, zur Neuorientierung und Veränderung statt. Dabei werden die beruflichen Wünsche der Teilnehmerinnen abgeklärt, neue Perspektiven erarbeitet und die jeweiligen persönlichen Ressourcen reflektiert. Untermauert wird die Beratung beispielsweise durch die Themen lebenslanges Lernen und Selbstreflexion. Der Verein bietet diese Jobtrainings durchschnittlich ein- bis zweimal pro Monat an, wobei die aktuellen

Termine auf der Homepage eingesehen werden können. Alle interessierten Frauen und Mädchen können dieses Angebot ebenfalls kostenlos in Anspruch nehmen (vgl. akzente - Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit 2019, o.S.).

Frauenservice

Seit 2017 bietet der Verein akzente die Möglichkeit einer E-Mail-Beratung und einer Beratung per Video-Chat. Diese Angebote wurden in Zusammenarbeit mit dem Land Steiermark, dem Verein Frauenservice Graz und dem Netzwerk steirische Frauen- und Mädchenberatungsstellen erarbeitet. Die Online-Beratung kann direkt über die Homepage des Vereins akzente abgerufen werden. Dadurch soll der Zugang zur Bildungs- und Berufsberatung möglichst niederschwellig sein. Das Beratungsangebot ist kostenlos, zeit- und ortsunabhängig sowie auf Wunsch auch anonym. Mögliche Inhalte der Bildungs- und Berufsberatung beziehen sich auf die Themen Beruf, Qualifizierung, Aus- oder Weiterbildung. Die Beraterinnen dieser Plattform haben laut eigenen Angaben facheinschlägige Ausbildungen beispielsweise im Bereich der Psychologie, Bildungs- oder Rechtswissenschaften. Für eine Beratung per Video-Chat muss vorab per Telefon oder E-Mail ein Termin vereinbart werden. Für jene Personen, die eine schriftliche Beratung bevorzugen gibt es die Möglichkeit der E-Mail-Beratung. Dabei schicken ratsuchende Frauen oder Mädchen ihre Anliegen per E-Mail direkt über die Homepage an die Beraterinnen des Frauenservice Graz. Die online eingegebenen Anfragen werden in der Regel innerhalb von zwei Werktagen bearbeitet und ein direktes Anfragen ist zur Zeit der Erhebung im Juli 2019 jeden Donnerstag im Zeitraum von 09:00 bis 09:30 Uhr möglich (vgl. Fischer/Verein Frauenservice Graz 2016, o.S.).

Zu den grundlegenden Zielen der Bildungs- und Berufsberatungsangebote zählen laut dem Verein akzente die Unterstützung, Information, Begleitung und Beratung von Frauen und Mädchen, „damit diese ihre Probleme aus eigener Kraft lösen und für sie passend bewältigen können“ (akzente - Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit 2019, o.S.). Dadurch soll das Thema der Chancengleichheit der Geschlechter in möglichst vielen Gesellschaftsbereichen und speziell im Bezirk Voitsberg aktuell und präsent bleiben. Die sich daraus ergebenden Potenziale der Teilnehmerinnen werden mit den Entwicklungsmöglichkeiten der Region verbunden (vgl. akzente - Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit 2019, o.S.).

Die Frauen und Mädchen sollen über die Angebote des Vereins unter anderem mittels gedruckter Unterlagen wie Flyer und Folder erreicht werden. Auch über die Homepage des Vereins akzente und vor Ort bei der Regionalstelle können Informationen zu den diversen Programmen eingeholt werden.

5.2 Arbeitsmarktservice

Das Arbeitsmarktservice, abgekürzt AMS, ist auf Bundes-, Landes- und Regionalebene vertreten. Arbeitsmarktpolitische Entscheidungen werden in Gemeinschaft mit den Sozialpartnern des AMS getroffen (vgl. AMS Österreich I 2019, o.S.). Zu den Partnern zählen die „VertreterInnen von Wirtschaftskammer, Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, Österreichischer Gewerkschaftsbund und Vereinigung der österreichischen Industrie“ (AMS Österreich I 2019, o.S.). Das Arbeitsmarktservice setzt sich eigenen Angaben zufolge für die Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter am Arbeitsmarkt sowie in der gesamten Gesellschaft ein. Die konkreten Ziele sind im Arbeitsmarktservicegesetz festgehalten und unterliegen einem gesetzlich verankerten Auftrag (vgl. AMS Österreich I 2019, o.S.). Laut diesem Gesetz verfolgt das AMS, angelehnt an die von der Bundesregierung erlassenen Vollbeschäftigungspolitik, das Ziel der „Verhütung und Beseitigung von Arbeitslosigkeit unter Wahrung sozialer und ökonomischer Grundsätze im Sinne einer aktiven Arbeitsmarktpolitik“ (Arbeitsmarktservice Österreich 2019, S. 6). Die Arbeitskräfte sollen dabei an freie Stellen vermittelt werden. Auch die finanzielle Absicherung während der Zeit der Arbeitslosigkeit ist in diesem Gesetz festgehalten. Um den Ansprüchen einer erfolgreichen Arbeitsmarktpolitik gerecht zu werden, findet eine Kooperation zwischen UnternehmerInnen, Beschäftigten und der österreichischen Regierung statt. Des Weiteren muss auf die regionale Situation eingegangen werden (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2019, S. 6). Zur Zielerreichung einer erfolgreichen Vermittlung werden die KundInnen des AMS beraten, informiert und sie haben die Möglichkeit, an verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Das Unternehmen umfasst rund 5.900 MitarbeiterInnen, wovon wiederum circa 66 Prozent

Frauen sind. Finanziert werden die genannten Leistungen zu einem erheblichen Anteil durch die Beiträge der Arbeitslosenversicherung (vgl. AMS Österreich I 2019, o.S.).

Angebote zur Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene

Das AMS bietet vielfältige Angebote zum Thema Bildungs- und Berufsberatung. Ein Großteil der Angebote ist online abrufbar und besteht unter anderem aus den Komponenten „Information, Beratung und Orientierung“ (Regionalmanagement Steirischer Zentralraum GmbH 2019, S. 8). Zu der Zielgruppe der Bildungs- und Berufsberatungsangebote des AMS zählen „Jugendliche, Jugendliche mit bestimmten Bedürfnissen, Erwachsene, Erwachsene mit bestimmten Bedürfnissen, Schulen, MigrantInnen, Eltern“ und arbeitssuchende Personen (Regionalmanagement Steirischer Zentralraum GmbH 2019, S. 8). Die Angebote der Bildungs- und Berufsorientierung, die Teil der Beratung sind, umfassen den Berufskompass, den Neuorientierungskompass und diverse Broschüren. Um eine Hilfestellung bei der Bildungs- und Berufsinformation bieten zu können, stellt das AMS Angebote wie das Berufsinformationssystem, das Berufslexikon, den Gehaltskompass, den FiT Gehaltsrechner, den Ausbildungskompass, eine Weiterbildungsdatenbank, das Qualifikationsbarometer und diverse Karrierevideos bereit (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2017, S. 2). Anhand der Phase der Orientierung soll es den KundInnen des AMS ermöglicht werden, ihre persönlichen Interessen und Vorlieben abzuklären, um einen passenden Beruf, eine Aus- oder Weiterbildung zu finden (vgl. AMS 2019, o.S.). Die interessierten Personen werden zur Durchführung diverser Online-Testungen und zur Informationsbeschaffung auf unterschiedlichen Plattformen hingewiesen, bevor es zu einem persönlichen Beratungsgespräch kommt. Danach können die Ergebnisse und Wünsche vor Ort in der regionalen Geschäftsstelle (RGS) oder den BerufsInfoZentren (BIZ) besprochen werden (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2017, S. 1).

Berufskompass

Eine Hilfestellung in Bezug auf die Bildungs- und Berufsorientierung bietet der Berufskompass des AMS. Anhand des Berufskompasses soll die Auswahl des Berufes erleichtert bzw. unterstützt und eine Übersicht der dazu benötigten Ausbildung gegeben

werden. Dieser Test wird speziell jenen Personen empfohlen, die noch keine oder nur sehr wenig Berufserfahrung haben. Der Fragebogen des Berufskompasses beinhaltet 77 Fragen, anhand deren persönliche und arbeitsplatzbezogene Merkmale in circa 15 Minuten erhoben werden. Im Rahmen des Online-Fragebogens werden die individuellen Neigungen und Interessen abgefragt und in Form eines Profiles mit den jeweils passenden Berufsvorschlägen aufgezeigt. Die Ergebnisse werden in einer Liste mit den jeweiligen Vorschlägen zu passenden und aktuell gefragten Berufen aus über 500 Berufsbildern sowie einer Personenbeschreibung geliefert. Weitere Informationen zu den Berufen können direkt über die Ergebnisliste abgerufen werden (vgl. AMS 2019, o.S.).

Kurz zu den konkreten Inhalten des Fragebogens. Begonnen wird mit den Angaben zur eigenen Person. Dazu zählen das Alter, das Geschlecht, die Muttersprache, die höchste abgeschlossene Ausbildung, das Land und die Postleitzahl. Anschließend folgen Fragebatterien, anhand deren die persönliche Neigung erfragt wird. Es kann pro Frage eine von fünf Antwortmöglichkeiten in Form der persönlichen Zustimmung von ‚völlig‘ bis ‚gar nicht‘ ausgewählt werden. Die Fragebatterien beinhalten Aspekte wie: Kontaktfreude, Empathie, Selbstständigkeit, Mut, planerisches Talent, Spontaneität, Umgang mit Fehlern und Kritik, Genauigkeit, Gefühlskontrolle, Konzentration, Selbstvertrauen, Kreativität und Teamfähigkeit. Bei den Fragebatterien bezüglich des persönlichen Interesses an diversen Tätigkeiten sind ebenfalls keine Mehrfachnennungen möglich. Die Antwortmöglichkeiten sind hier aufgeteilt in die Kategorien ‚sehr‘, ‚ziemlich‘, ‚mittelmäßig‘, ‚wenig‘ und ‚gar nicht‘. Die einzuschätzenden Bereiche umfassen beispielsweise den Sozial-, Kreativ- oder Handwerksbereich, die Lagerarbeit, Forschung, Medizin, Beratung, Administration, Reparaturarbeiten, Gastronomie, Pflege, das Management, Bau-, Versicherungs- oder Bankenwesen (vgl. AMS 2019, o.S.). Danach folgen die Ergebnisse des Tests, die in Form von Punkten von null bis zehn dargestellt und anhand eines Textes näher beschrieben werden. Dabei wird darauf hingewiesen, dass die Antworten zu den Fragen der persönlichen Neigungen und Interessen „zu psychologischen Merkmalen zusammengefasst und anschließend mit den Antworten anderer Personen verglichen“ werden (AMS 2019, o.S.). Die individuellen Ausprägungen sind somit im Vergleich zu den Ergebnissen anderer Personen zu verstehen. Die Ergebnisse bezüglich der

Persönlichkeit umfassen die folgenden Kategorien: Kontakt- und Personenorientierung, Offenheit, Aufgabenverbundenheit und Sensitivität. Die Interessen hingegen sind in die nachstehenden Typen eingeteilt: praktischer, forschender, künstlerischer, sozialer, unternehmerischer und systematischer Typ. Im Anschluss ist es möglich, die Online-Berufsliste genauer zu durchsuchen. Die Länge der Balken zeigt an, wie gut ein bestimmter Beruf laut den Ergebnissen des Tests zu der Person passt. Umso länger der Balken ist, desto besser sollte der Beruf geeignet sein. Es wird darauf hingewiesen, dass mindestens die ersten 20 Berufe mittels der Filtermöglichkeiten und der weiteren Informationen genauer betrachtet werden sollen. Eine direkte Verbindung zum Berufslexikon ist an dieser Stelle online möglich, um weitere Informationen zum Beruf oder zu Ausbildungen abzurufen. Die persönlichen Ergebnisse können dadurch mit den spezifischen beruflichen Anforderungen direkt verglichen werden. Es können ebenso Aus- und Weiterbildungen, Ausbildungsniveaus, Berufsvorschläge, freie Stellen und Trends bezüglich der erwarteten Nachfrage nach bestimmten Jobs abgerufen und im Filtersystem eingegeben werden. Darüber hinaus besteht eine direkte Verbindung zum E-Jobroom, zum Berufsinformationssystem, zu diversen Datenbanken und zum Profilvergleich (vgl. AMS 2019, o.S.).

Neuorientierungskompass

Personen, die am Arbeitsmarkt bereits tätig waren und sich beruflich neu orientieren bzw. umschulen möchten, wird empfohlen, den Fragebogen des Neuorientierungskompasses auszufüllen. Dabei werden passende Umschulungen und mögliche Veränderungen der beruflichen Laufbahn eruiert. Dieser Test wird mittels Online-Fragebogen in ungefähr 30 Minuten durchgeführt und berücksichtigt die individuelle Situation, den beruflichen Werdegang, die persönlichen Interessen und Neigungen. Die Ergebnisse beinhalten eine Personenbeschreibung, unterschiedliche Berufsanforderungen und Vorschläge passender am Arbeitsmarkt gefragter Berufe aus 600 Berufsbildern (vgl. AMS 2019, o.S.).

Der Test beginnt, gleich wie der Berufskompass, mit den Angaben zur eigenen Person. Anschließend werden beim Neuorientierungskompass die Erwartungen an den zukünftigen Beruf anhand einer Liste abgefragt. Diese Liste enthält beispielsweise die folgenden auszuwählenden Anforderungen an den zukünftigen Beruf:

Weiterentwicklungsmöglichkeiten, sinnvolle und abwechslungsreiche Tätigkeiten, Arbeitsklima, -ort, -zeiten, -bedingungen, Wertschätzung, Verantwortung, Teamarbeit, Sicherheit, Freizeit, Gehalt und Stresslevel. Auch die gewünschten und zu vermeidenden Arbeitsbedingungen sind anzugeben. Diese beinhalten körperliche, örtliche, psychische, soziale, tätigkeitsbezogene und zeitliche Aspekte. Die individuellen Stärken und Schwächen werden anhand des Fragebogens abgefragt, indem unterschiedliche Kompetenzen auszuwählen sind. Dazu zählen besondere und kognitive Fähigkeiten, Problemlösungskompetenzen, körperliche Anforderungen, persönliche Einstellungen und Werte sowie soziale Kompetenzen. Im Anschluss gibt es noch die Möglichkeit, in einem freien Feld selbst festzuhalten, warum eine berufliche Neuorientierung gewünscht wird. Auch die persönliche Berufsausbildung und die beruflichen Erfahrungen sind anzugeben. Dazu stehen 15 verschiedene Branchen mit jeweils drei bis zwölf Unterkategorien zur Auswahl. Es kann ebenso eingetragen werden, ob die Ausbildung abgeschlossen wurde oder nicht. Die Fragen zu den persönlichen Neigungen einer Person können wieder mit ‚völlig‘, ‚ziemlich‘, ‚teils-teils‘, ‚wenig‘ oder ‚gar nicht‘ beantwortet werden. Der erste Teil dieser Fragebatterie beinhaltet dieselben Fragestellungen wie jene des Berufskompasses, danach werden noch zusätzlich Fragen zum Weiterbildungswunsch gestellt. Die Fragen zu den individuellen Interessen sind hier ebenfalls anhand der fünf vorgegebenen Antwortkategorien ‚sehr‘ bis ‚gar nicht‘ anzukreuzen. Zusätzlich kann noch ‚das kann ich‘ und ‚das traue ich mir zu‘ ausgewählt werden. Der Ergebnisteil des Neuorientierungskompasses ist jenem des Berufskompasses sehr ähnlich. Die Ergebnisse des Neuorientierungskompasses umfassen jedoch einige zusätzliche Kategorien. Diese erweiterten Ergebnisse beziehen sich auf den Punkt ‚Persönlichkeit‘ und beinhalten beispielsweise die individuelle Weiterbildungsbereitschaft (vgl. AMS 2019, o.S.).

Broschüren

Auch gedruckte oder online verfügbare Broschüren des AMS sind für alle an der Berufsorientierung interessierten Personen frei und kostenlos zugänglich. Themen dieser Broschüren umfassen zum Beispiel Themen wie die Berufswahl, Schule oder Lehre, Aus- und Weiterbildungswege, Jobchancen und Studium sowie Berufsbranchen (vgl. AMS 2019, o.S.).

In der 2018 erschienenen Broschüre „Berufswahl. Tipps zur Berufswahl“ werden beispielsweise fünf Schritte näher beschrieben, anhand deren eine Berufsorientierung durchgeführt werden kann. Zu diesen fünf Schritten zählen laut dem AMS das Erkennen der eigenen Stärken, das Erkunden der persönlichen Interessen, das Erforschen der Ausbildungsmöglichkeiten, die Beurteilung der Jobchancen und die richtige Bewerbung. Im Rahmen des ersten Schrittes, dem Erkennen der eigenen Stärken, soll die Person ihre Fähigkeiten und Talente erforschen. Dies kann der Anleitung des AMS zufolge auf unterschiedliche Art und Weise passieren. Beispielsweise indem die Person in einem Brainstorming schriftlich festhält, welche Tätigkeiten ihr besonders gut liegen. Das Ergebnis kann anschließend Personen im persönlichen Umfeld gezeigt und mit diesen gemeinsam reflektiert werden. Anhand dieses Feedbacks erfährt die orientierungssuchende Person, wie sie von anderen Personen eingeschätzt wird. Nachfolgend können die je nach Berufsbranche gefragten Stärken recherchiert und mit den persönlichen Fähigkeiten in einen ersten Zusammenhang gebracht werden (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2018, S. 3 - 4). Im darauffolgenden Schritt sind die individuellen Interessen zu erkunden. Die Person soll hinterfragen, welche Interessen sie hat und was sie gerne macht. Dazu können Hobbys und deren Reize ebenfalls in Form eines Brainstormings festgehalten werden. An dieser Stelle wird auf den Berufsinteressenstest und den Berufskompass des AMS hingewiesen. Anhand dieser beiden Formate können die persönlichen Interessen noch genauer eruiert werden. Daraufhin sollen die Ergebnisse der persönlichen Interessen zusammengefasst bzw. eingegrenzt werden (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2018, S. 7 - 8). Im dritten Schritt folgt die Erkundung der Ausbildungsmöglichkeiten. Diese beziehen sich auf die Frage, ob eine weiterführende Schule, eine Lehrausbildung oder eine Weiterbildung bevorzugt wird. Anschließend werden die Jobchancen der gewünschten Branche

beurteilt. Dabei wird unter anderem auf die Arbeitsmarktentwicklung eingegangen. In Bezug auf die Ausbildungen werden vom AMS eher jene empfohlen, die ein breites Spektrum an Inhalten und Praxiserfahrungen abdecken (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2018, S. 14 - 15, 18). Im letzten Schritt folgt laut dem AMS bereits die Phase der Bewerbung. Diesbezüglich werden Tipps zum Aussehen und Aufbau der Bewerbungsunterlagen gegeben. Auch der Zeitpunkt und die Form der Bewerbung werden beschrieben. Abschließend können Hinweise zum Vorstellungsgespräch nachgelesen werden (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2018, S. 21 - 30).

Das AMS hat ebenso spezielle Angebote zur Bildungs- und Berufsorientierung für die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen erstellt. Es werden Frauen unterstützt, die beispielsweise nach der Karenzzeit wieder ins Berufsleben einsteigen möchten und Hilfe bei der Planung ihrer weiteren beruflichen Laufbahn benötigen. Das AMS bietet diesbezüglich ebenfalls eine Schritt-für-Schritt-Anleitung, die jedoch nicht vollständig ident ist mit jener Anleitung aus der Broschüre „Berufswahl. Tipps zur Berufswahl“. Begonnen wird mit dem Erkennen der eigenen Stärken. Dazu wird die Person gefragt, was sie denkt, dass sie besonders gut kann. Danach werden passende Berufe recherchiert und gemeinsam Ziele formuliert. Als unterstützendes Medium wird an dieser Stelle die Verwendung des Neuorientierungskompasses empfohlen. Im Anschluss werden die Ergebnisse in Form von Vorschlägen zu möglichen passenden Berufsbranchen weiter vertieft. Diesbezüglich wird der Karrierekompass als Unterstützung zur schnellen Suche angeboten. Zuletzt wird überprüft, ob die persönliche Qualifikation ausreicht, oder ob für den Wunschberuf weitere Maßnahmen nötig sind. Dies kann beispielsweise anhand der Weiterbildungsdatenbank recherchiert werden. Ist eine Ausbildung notwendig, kann über den Ausbildungskompass nachgelesen werden, welche passenden Ausbildungen es in der Umgebung gibt (vgl. AMS Österreich 2019, o.S.).

In einer weiteren Broschüre des AMS mit dem Titel „Berufswahl. Ausbildungswege“ werden die unterschiedlichen Ausbildungsmöglichkeiten näher erläutert. Es werden Tipps zur richtigen Wahl einer Ausbildung gegeben und die fünf Schritte der Bildungs- und Berufsorientierung abermals angeführt (vgl. Arbeitsmarktservice 2017, S. 3).

Im 2017 erschienenen Heft „Berufswahl. Chance Weiterbildung“ werden hingegen Informationen und Tipps rund um das Thema Weiterbildung gegeben. Dazu zählen unter anderem Informationen darüber, welche Auswirkungen eine Weiterbildung hat, welche Angebote es gibt, wie eine passende Weiterbildung gefunden werden kann und wer die anfragenden Personen unterstützt (vgl. Arbeitsmarktservice I 2017, S. 7).

Berufsinformationssystem

Wenn die Phase der Orientierung erfolgreich verlaufen ist und ein gewünschter Berufsbereich ausgewählt wurde, folgt das Einholen weiterer Informationen über das Berufsinformationssystem (BIS) des AMS. Über diese Plattform können Detailinformationen zu rund 500 Untergruppen von Berufen nachgelesen werden. Die Suche wird grob unterteilt in Berufsinformationen und Kompetenzen. Bei den Berufen kann nach Klassifikationen und Profilen weiter gefiltert werden. Die beruflichen Kompetenzen sind unterteilt in einzelne Bereiche, die wiederum auf tiefere Ebenen gefiltert werden können (vgl. AMS Österreich 2019, o.S.).

Berufslexikon

Ein ähnliches Modul wie das Berufsinformationssystem ist das Berufslexikon des AMS. Dieses beinhaltet rund 1.800 Berufe mit spezifischen Informationen, die aufgeteilt sind in 24 Berufsbranchen und 93 Untergruppen. Im Berufslexikon kann online danach recherchiert werden, welche Berufe es gibt, welche Tätigkeiten ausgeübt werden und mit welchem Anfangseinkommen zu rechnen ist. Detaillierte Informationen in Bezug auf die Einstiegsgehälter liefert der AMS Gehaltskompass. Auch Informationen zu den Anforderungen bezüglich der Kompetenzen und der vorausgesetzten Ausbildungen sind abrufbar. Des Weiteren werden die Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten sowie die Jobaussichten für den jeweiligen Beruf angegeben (vgl. AMS 2019, o.S.).

Gehaltskompass

Wie bereits kurz erwähnt wurde, ist es möglich, Detailinformationen bezüglich des zu erwartenden Einstiegsgehaltes von unterschiedlichen Berufsbranchen über den Gehaltskompass abzurufen. Es kann nach Bereichen und einzelnen Berufen gesucht

werden. Wird ein bestimmter Beruf ausgewählt, sind genauere Informationen zu den Tätigkeiten, den vorausgesetzten Aus- und Weiterbildungen und den beruflichen Kompetenzen erhältlich. An dieser Stelle wird auf die vertiefenden Informationen des Ausbildungskompasses, der Weiterbildungsdatenbank und des Berufsinformationssystems verwiesen, die über einen Link besucht werden können (vgl. AMS Österreich 2019, o.S.).

FiT Gehaltsrechner

Das AMS bietet einen Gehaltsrechner speziell für Frauen an, den sogenannten „Frauen in Technik und Handwerk“, kurz FiT Gehaltsrechner (AMS Österreich 2019, o.S.). Anhand dieses Moduls wird es Frauen erleichtert, Gehälter von männlich dominierten Bereichen mit jenen von Frauen dominierten zu vergleichen. Dadurch soll das Interesse der Frauen an technischen Berufen gestärkt werden (vgl. AMS Österreich 2019, o.S.).

Ausbildungskompass

Mit Hilfe des Ausbildungskompasses ist es möglich, nach Ausbildungsangeboten in der Umgebung zu suchen. Gefiltert werden kann nach Ausbildungsformen wie Lehre, Schule, Hochschule, Hilfs- oder Anlernberufe sowie Kurz- oder Spezialausbildung. Auch die Suche nach Ausbildungsbereichen, der Art der Ausbildung, Bildungsträgern und Standorten ist möglich. Die einzelnen Ausbildungen beinhalten wiederum weitere Informationen, unter anderem zur Ausbildungsart, der Dauer, den Voraussetzungen und den möglichen Berufen nach dem Abschluss der Ausbildung (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2017, S. 42).

Weiterbildungsdatenbank

Ein sehr ähnliches Format wie jenes des Ausbildungskompasses weist die Weiterbildungsdatenbank des AMS auf. Über diese Plattform können Informationen zu Kursen und Bildungsträgern im Bereich der beruflichen Weiterbildung abgerufen werden (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2017, S. 43).

Qualifikationsbarometer

Anhand des Qualifikationsbarometers ist es möglich, bundeslandspezifische Trends in Bezug auf die Nachfrage an diversen Berufsbranchen einzusehen. Es können genaue Daten zu 15 Berufen und 93 Bereichen nachgelesen werden. Des Weiteren zeigt es auf, welche Kompetenzen in unterschiedlichen Berufen besonders gefragt sind und welche Ausbildungen für deren Aneignung möglich sind (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2017, S. 28).

Videos

Das AMS bietet auch aktuelle Kurzvideos zu diversen Themen und unterschiedlichen Berufsbranchen an, anhand deren sich die KundInnen schnell und einfach informieren und ein Bild vom jeweiligen Berufsfeld machen können (vgl. AMS 2019, o.S.). In den themenspezifischen Videos werden Inhalte wie „Wiedereinstieg nach der Elternkarenz“, „Ein neuer Beruf, ein neuer Anfang. Bewerbungstipps für Erwachsene“, „Kompetenz mit System“ oder „Es ist nie zu spät für Weiterbildung“ behandelt (AMS 2019, o.S.).

Durch die vielfältigen Angebote des AMS soll es den AdressatInnen möglich sein, die persönlichen Interessen und Fähigkeiten kennenzulernen und diese anschließend mit einer dazu passenden und am Arbeitsmarkt gefragten Berufsbranche in Verbindung zu bringen. Es sollen somit einerseits die Bedürfnisse der jeweiligen Person erfüllt und andererseits der Bedarf am Arbeitsmarkt gedeckt sein. Eine besser ausgebildete Person findet laut dem AMS einfacher einen Job und verbleibt in diesem länger, wenn der Beruf auf die Person abgestimmt ist (vgl. AMS Österreich I 2019, o.S.). Die AdressatInnen des AMS werden einerseits mit ihren Angeboten zur Bildungs- und Berufsorientierung online über die Homepage erreicht. Andererseits gibt es die Möglichkeit vor Ort bei der Regionalstelle Voitsberg gedruckte Unterlagen in Form von Informationsheften, Broschüren etc. einzuholen. Die KundInnen werden primär auf die online verfügbaren Möglichkeiten zur Bildungs- und Berufsorientierung bzw. -information hingewiesen. Im Fall von Unklarheiten oder Fragen zu den Ergebnissen der Tests, kann ein Termin für ein persönliches Beratungsgespräch bei der Regionalstelle Voitsberg vereinbart werden.

5.3 Kammer für Arbeiter und Angestellte

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte, auch Arbeiterkammer genannt, wird in jedem Bundesland separat organisiert und die einzelnen Kammern der Länder wiederum von einer Bundeskammer. Die Arbeiterkammer vertritt die Interessen von rund drei Millionen ArbeitnehmerInnen in Österreich und ihr konkreter Auftrag ist im Arbeiterkammergesetz verankert (vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien 2018, S. 1, 5). Dieses Gesetz besagt, dass die Arbeiterkammer berufen ist, „die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu vertreten und zu fördern“ (§ 1 des Arbeiterkammergesetzes [AKG] zit. nach Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien 2018, S. 2). In gemeinschaftlicher Arbeit mit der Gewerkschaft trägt die Arbeiterkammer laut eigenen Angaben zu der Verbesserung des Arbeitslebens, dem Schutz der ArbeitnehmerInnen und gerechten Arbeitsbedingungen bei. Zu den Leitlinien der Arbeiterkammer zählen unter anderem eine faire Entlohnung, das Verringern der Arbeitslosigkeit, die Ermöglichung von Aus- und Weiterbildungen, ein gerechtes Steuersystem und leistbare Wohnräume (vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien 2018, S. 1 - 2). Die vier Hauptaufgaben liegen somit in der aktiven „Mitgestaltung der Gesetze, Beratung und Hilfe, Bildung, Forschung zu wirtschafts- und sozialpolitischen Themen“ (Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien 2018, S. 1). Die Arbeiterkammer wird durch die monatlich abzugebenden Beiträge der Mitglieder finanziert. Jede/r ArbeitnehmerIn hat eine Beitragspflicht in der Höhe von durchschnittlich sieben Euro pro Monat zu leisten. Die genaue Berechnung erfolgt anhand des individuellen Bruttolohnes und umfasst in etwa 0,5 Prozent von diesem. Der genaue Betrag ist somit abhängig von der finanziellen Situation der jeweiligen Person. Gänzlich von der Kammerumlage ausgenommen sind arbeitslose Personen und jene, die sich in einer Form der Karenz befinden (vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien 2018, S. 5).

Angebote zur Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene

Die Arbeiterkammer Voitsberg stellt unterschiedliche Angebote zum Thema Bildungsberatung bereit. Einige dieser Angebote sind online verfügbar, andere wiederum können nur vor Ort in der Regionalstelle Voitsberg in Anspruch genommen werden. Zur Zielgruppe der Bildungs- und Berufsberatungsangebote der Arbeiterkammer Voitsberg zählen Jugendliche, Erwachsene und Schulen. Grundsätzlich werden mit den Bildungs- und Berufsberatungsangeboten der Arbeiterkammer alle Personen angesprochen, die Unterstützung bei der Wahl eines für sie passenden Berufes, einer passenden Aus- oder Weiterbildung benötigen (vgl. Regionalmanagement Steirischer Zentralraum GmbH 2019, S. 2).

Broschüren

Vor Ort in der Arbeiterkammer Voitsberg liegen verschiedene Informationsmaterialien in Form von Broschüren zum Thema Bildungs- und Berufsorientierung auf. Ein Informationsblatt mit dem Titel „Fahrplan zur Berufswahl. Info - Karriereplanung“ beinhaltet eine Schritt-für-Schritt-Anleitung zur professionellen Planung der eigenen Karriere. Zu Beginn wird die Empfehlung gegeben, sich für die Bildungs- oder Berufswahl viel Zeit zu nehmen. Es sollen Informationen gesammelt, Tests durchgeführt und Tätigkeiten in der Praxis erprobt werden. Der erste Schritt, um die persönliche Karriere zu planen, ist laut der Arbeiterkammer das Festlegen eines Zieles. Dabei werden Fragen durchgedacht wie: Wo will ich hin? Was sind meine Begabungen? Was ist mir wichtig? Was mache ich nicht gerne? Wenn diese Fragen ausführlich reflektiert wurden, soll es bereits eine erste Tendenz zu einer bevorzugten Berufsbranche geben. Anschließend werden diese Ideen weiterentwickelt und Alternativmöglichkeiten bedacht. Dazu wird empfohlen, sich Feedback bei Personen aus dem persönlichen Umfeld einzuholen. Es kristallisieren sich Berufe heraus, zu denen weitere Informationen erarbeitet werden. Um bei diesem zweiten Schritt professionelle Hilfe zu bekommen, kann ein Termin für ein persönliches Gespräch bei der Arbeiterkammer vereinbart werden. Bei diesem Gespräch wird gemeinsam geklärt, welche Ausbildungen, Voraussetzungen etc. benötigt werden, um den gewünschten Beruf ausführen zu können. Im dritten Schritt werden weitere Informationen in Bezug auf die Zielerreichung gesammelt. Zu berücksichtigen ist, wie viel Zeit die benötigte

Ausbildung in Anspruch nimmt und wo diese abgeschlossen werden kann. Sobald die genannten Fragen geklärt sind, kann in einem weiteren Schritt mit der Planung begonnen werden. Zu berücksichtigen sind der Arbeiterkammer zufolge die diesbezüglichen Folgen, der Ort der Ausbildung und die Jobaussichten nach Abschluss der Ausbildung. Wenn alle Punkte berücksichtigt wurden, folgt die persönliche Entscheidung für einen Beruf, eine Aus- oder Weiterbildung, die infolgedessen im sechsten Schritt umgesetzt wird (vgl. Arbeiterkammer Steiermark o.J., S. 1).

Bildungsberatung

Die persönliche Bildungsberatung der Arbeiterkammer Voitsberg findet zur Zeit der Erhebung im März 2019 auf Anfrage und je nach Bedarf statt. Die aktuellen Termine können über die Homepage der Arbeiterkammer abgerufen werden. Es wird betont, dass ebenso individuelle Terminvereinbarungen möglich sind (vgl. Bildungsnetzwerk Steiermark o.J., o.S.). Bei der persönlichen Beratung stehen vor allem die individuellen Anliegen, Stärken und Fähigkeiten im Mittelpunkt des Gespräches. Es können unterschiedlichste Fragen zu den Themen Bildung und Beruf besprochen werden. Zu den Inhalten der Beratung zählen beispielsweise die folgenden: Aus- und Weiterbildung, Neuorientierung, Wiedereinstieg, Interessenstest oder Bildungsförderung. Der Interessenstest sollte von der beratungssuchenden Person vorab durchgeführt werden, um anschließend die Ergebnisse in einem Beratungsgespräch zu reflektieren. Sind die Interessen klar erkennbar, kann nach passenden Berufen und in weiterer Folge nach entsprechenden Aus- oder Weiterbildungsangeboten gesucht werden (vgl. AK Steiermark 2019, o.S.).

Ein Bildungs- und Berufsberatungsangebot, welches über die Arbeiterkammer Voitsberg in Anspruch genommen werden konnte, ist während des Erhebungszeitraumes ausgelaufen. Es handelte sich dabei um ein vom Bildungsnetzwerk Steiermark durchgeführtes Projekt. Laut der im März 2019 analysierten Flyer, welche vor Ort bei der Arbeiterkammer zur freien Entnahme auflagen, fand die kostenlose Bildungs- und Berufsberatung des Bildungsnetzwerkes Steiermark einzeln, in Gruppen oder telefonisch statt. Zu den Inhalten der Beratungsgespräche zählen Themen wie: Neuorientierung, Aus- und Weiterbildung, Beruf oder Umorientierung. Auch Informationsmaterialien zu diversen

Ausbildungsmöglichkeiten wurden auf den gedruckten Broschüren beschrieben. Diese Form der mobilen Beratung wurde jedoch im Juli 2019 eingestellt. Auf der Homepage des Bildungsnetzwerkes wurde diesbezüglich vermerkt, dass weiterhin eine kostenlose telefonische Beratung über das steirische Bildungstelefon möglich ist und dass ab Herbst 2019 neue Formen der Bildungs- und Berufsberatung bereitgestellt werden (vgl. Bildungsnetzwerk Steiermark o.J., o.S.). Die angekündigten Angebote waren jedoch bis zum Ende der Erhebungen im Dezember 2019 noch nicht verfügbar.

Durch die Bildungs- und Berufsberatungsangebote der Arbeiterkammer sollen die unterstützten Personen selbst Entscheidungen über ihre persönliche Karrierelaufbahn und ihren Bildungsweg treffen können. Sie sollen sich ihren individuellen Kompetenzen bewusstwerden, ihre Interessen kennenlernen und im Beruf anwenden dürfen. Auch die Handlungsfähigkeit der KundInnen soll durch die Beratungsangebote der Arbeiterkammer gestärkt werden. Die TeilnehmerInnen werden vorrangig über gedruckte Unterlagen wie Informationsbroschüren und online über die Homepage erreicht. Die Arbeiterkammer ist mit ihren Angeboten zur Bildungsberatung ein externes Qualitätssicherungsverfahren durchlaufen und wurde im Zuge dessen mit einem Gütesiegel ausgezeichnet (vgl. AK Steiermark 2019, o.S.). Das Verfahren wurde über eine „externe[n] Qualitätssicherung für anbieterneutrale Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB)“ durchgeführt (AK Steiermark 2019, o.S.). Die Inhalte des Qualitätssicherungsverfahrens von IBOBB wurden bereits im Kapitel 3.9 beschrieben.

5.4 Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich

Das Wirtschaftsförderungsinstitut, bekannt unter der Abkürzung WIFI, ist eine Bildungseinrichtung der Wirtschaftskammer Österreich, kurz WKO, und hat einen Regionalstandort im Bezirk Voitsberg. Als Interessensvertretung setzt sich die Wirtschaftskammer für österreichische Unternehmen ein (vgl. WKO 2019, o.S.). Das WIFI bietet verschiedenste Weiterbildungsmöglichkeiten und Qualifizierungen an, die vorrangig auf die Bedürfnisse der Wirtschaft abgestimmt sind. Die Angebote werden

somit an den Bedarf des Arbeitsmarktes möglichst optimal angepasst. Das WIFI stellt des Weiteren speziell für Unternehmen entwickelte Angebote bzw. Trainings bereit, die vor Ort bei den Firmen durchgeführt werden (vgl. WIFI Österreich 2019, o.S.). Am Regionalstandort Voitsberg können diverse Kurse zu Themen wie Ausbildertraining, Sprachen, Tourismus und Gastronomie, Gesundheit und Sport, Buchhaltung und Personalverrechnung, Technik oder Unternehmensführung besucht werden (vgl. WIFI Steiermark 2018, S. 3). Ein Ziel des WIFI ist es, die Wirtschaft durch ihre Weiterbildungsangebote zu stärken, indem Wissen vermittelt und dadurch Erfolge erzielt werden. Die Firmen sollen in weiterer Folge durch qualifiziertes Personal wettbewerbsfähiger sein (vgl. WIFI Österreich 2019, o.S.). Die Wirtschaftskammer wird durch die Pflichtbeiträge ihrer Mitglieder finanziert. Dazu zählen sowohl die Grundumlage als auch zwei Formen der Kammerumlage (vgl. Wirtschaftskammer Österreich 2015, S. 1). Zusätzlich dazu erhalten sie sogenannte „Gebühren für Sonderleistungen“ (Wirtschaftskammer Österreich 2015, S. 1). Das WIFI wiederum erhält unter anderem Einkünfte aus den Kursbeiträgen der TeilnehmerInnen (vgl. WIFI Österreich 2019, o.S.).

Angebote zur Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene

Das Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich stellt am Regionalstandort Voitsberg Bildungs- und Berufsberatungsangebote für alle interessierten Personen bereit. Die Informationen zum Thema Bildungs- und Berufsberatung sind in gedruckter Form vor Ort zur freien Entnahme und online erhältlich. Wichtige Kriterien der Bildungs- und Berufsberatung sind laut der Wirtschaftskammer die Begleitung der zu beratenden Personen und deren Unterstützung bei der Entscheidungsfindung. Die Entscheidung für einen Beruf, eine Aus- oder Weiterbildung muss dabei von Seiten der beratungssuchenden Person ausgehen und darf nicht abgenommen werden (vgl. ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft o.J., S. 1).

Broschüren

Um den Prozess der Bildungs- oder Berufswahl nach einem Schema durchführen zu können, hat die Wirtschaftskammer einen Fahrplan mit acht bzw. neun Schritten erstellt. Anhand dieses Fahrplanes soll die Entscheidung für einen Beruf, eine Aus- oder Weiterbildung erleichtert werden. Des Weiteren werden die persönlichen Interessen und Kompetenzen der beratungssuchenden Personen ermittelt und die individuellen Eigenschaften mit unterschiedlichen Berufsbranchen in Verbindung gebracht (vgl. ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft o.J., S. 1). Nachfolgend werden die genannten neun Schritte der Bildungs- und Berufsberatung näher erläutert. Laut dem Berufsinformationscomputer der WKO, kurz bic, sind es aktuell nur noch acht Schritte zur Berufsentscheidung. In diesem Online-Format sind der siebente und der achte Schritt, genauer das Abwägen der Vor- und Nachteile und das anschließende Treffen einer Entscheidung bezüglich einer spezifischen Berufsbranche, miteinander verbunden. Die restlichen Schritte sind mit der gedruckten Version des Heftes „Berufswahl begleiten“ ident, werden jedoch online jeweils spezifischer ausgeführt (vgl. ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft o.J., S. 12; vgl. ibw 2017, S. 17 - 18).

In einem ersten Schritt werden, wie bereits erwähnt, die individuellen Interessen, Neigungen und Vorlieben festgehalten. Dazu zählen unter anderem die eigenen Hobbys, bevorzugte Freizeitbeschäftigungen und persönliche Lieblingsthemen bzw. Interessensgebiete (vgl. ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft o.J., S. 10). Um die gesammelten Ideen festhalten zu können, wird in diesem Leitfaden empfohlen, ein Brainstorming zu machen und die Stichworte niederzuschreiben. Anschließend sollen die gesammelten Worte von ‚sehr wichtig‘ bis ‚weniger wichtig‘ bewertet und geordnet werden. Als Anregung für das Brainstorming sind drei Fragestellungen sowie unterschiedliche Antwortmöglichkeiten angeführt (vgl. ibw 2017, S. 4). Die erste Frage lautet: „Was interessiert mich am meisten?“ (ibw 2017, S. 4). Zu den Antwortmöglichkeiten dieser Fragestellung zählen beispielsweise Beschreibungen diverser Interessensbereiche wie den Kreativ-, Sozial-, Technik-, Handwerks-, Forschungs-, Verkaufs-, Gastronomie-, Landwirtschafts-, Gesundheits- oder Planungsbereich. Daraufhin folgt eine Frage zu den persönlichen Wünschen bezüglich der beruflichen Zukunft bzw. dem zukünftigen Arbeitsplatz. Dabei werden wichtige

Eigenschaften wie das Interesse am Beruf, Arbeitszeiten, Sozialkontakte, Ausbildungswünsche, Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsklima, die Nähe zum Arbeitsplatz, die Sicherheit im Job, Wertschätzung und Anerkennung im Beruf und Ähnliches zur Auswahl gestellt. Die letzte Interessensfrage bezieht sich auf jene Dinge, die der Person im Leben wichtig sind. Antwortmöglichkeiten umfassen unter anderem die Verwirklichung der eigenen Person, Gesundheit, Freizeit, Sicherheit oder Geld (vgl. ibw 2017, S. 4 - 6). Nachfolgend werden die individuellen Erwartungen an den zukünftigen Beruf reflektiert. Es ist branchenspezifisch zu bedenken, welche Tätigkeiten ausgeführt werden, welche Materialien zum Einsatz kommen und wie der Arbeitsplatz und der Arbeitsort aussehen (vgl. ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft o.J., S. 10). Auch hier können online Anregungen zur leichteren Beantwortung dieser Fragen eingeholt werden. Bezüglich der Frage, welche Tätigkeiten im Beruf gerne ausgeführt werden möchten, gibt es Vorschläge zu unterschiedlichen Berufsbereichen. Diese Bereiche wurden bereits im Rahmen der ersten Frage genannt und werden somit an dieser Stelle nicht wiederholt. Im Anschluss ist zu überlegen, womit im späteren Beruf gerne gearbeitet wird, beispielsweise mit Personen, Tieren, Pflanzen, Alltagsgegenständen, diversen Materialien, technischen oder elektronischen Geräten. Die dritte Frage bezüglich der Berufserwartungen umfasst Details zu den Vorstellungen der zukünftigen Arbeitsstätte. Dazu werden Arbeitsorte und deren Eigenschaften erläutert und können frei ausgewählt werden (vgl. ibw 2017, S. 7 - 8). Im Rahmen des dritten Schrittes werden die persönlichen Stärken und Talente eruiert. Festgehalten werden sowohl die individuellen Kompetenzen als auch die Schwächen. Dabei wird berücksichtigt, was die Person gut und was sie weniger gut kann (vgl. ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft o.J., S. 10). Bei diesem Schritt können die persönlichen Fähigkeiten ebenfalls anhand von Fragestellungen bewusstgemacht werden. Zuerst wird die Frage bearbeitet, warum manche Aufgaben gut und einfach gelingen. Dies kann beispielsweise aufgrund unterschiedlicher körperlicher, persönlicher oder geistiger Eigenschaften geschehen, die als Antwortmöglichkeiten vorgeschlagen werden. Daraufhin wird reflektiert, welche persönlichen Merkmale in Bezug auf die soziale Interaktion festzuhalten sind. Zu möglichen Eigenschaften zählen unter anderem die folgenden: extrovertiert, introvertiert, empathisch, hilfsbereit, kommunikativ, verantwortungsvoll, teamfähig, zuverlässig, wertschätzend oder

selbstbewusst. Abschließend werden in diesem Schritt die persönlichen Merkmale und Fähigkeiten anhand einer vorgegebenen Tabelle ausgewählt. Im vierten Schritt wird die Breite der Berufsmöglichkeiten bewusstgemacht (vgl. ibw 2017, S. 9 - 10). Um möglichst viele Berufsbranchen kennenzulernen und den persönlichen Blick der Person zu erweitern, ist es notwendig, zusätzliche Informationen und Unterlagen heranzuziehen. Zu erarbeiten sind Informationen angesichts der unterschiedlichen Tätigkeiten und Materialien diverser Berufsbranchen, der jeweils benötigten Ausbildung sowie diesbezügliche Job-, Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten (vgl. ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft o.J., S. 10, 12). Zur einfacheren Informationsbeschaffung wird an dieser Stelle auf die Webseite des Berufsinformationscomputers verwiesen. Empfohlen werden unter anderem zusätzliche Praktika in diversen Branchen oder eine persönliche Bildungs- und Berufsberatung vor Ort beim Regionalstandort (vgl. ibw 2017, S. 12 - 13). Nachfolgend wird das individuelle Berufsziel in Form einer spezifischen Berufsbranche festgelegt. Durch das Fixieren eines Zieles wird die Person motiviert dieses auch erreichen zu wollen (vgl. ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft o.J., S. 12). Erstmals kommt es zu einer Verbindung der Ergebnisse der vorhergehenden Schritte. Alle Erkenntnisse über persönliche Interessen, Fähigkeiten und Informationen bezüglich der Berufswelt werden zusammengetragen und auf dazu passende Berufsbereiche umgelegt. Die wichtigsten Entscheidungspunkte für einen Beruf sollten schriftlich festgehalten und mit Personen aus dem persönlichen Umfeld oder mit BeraterInnen besprochen werden (vgl. ibw 2017, S. 14). Im Anschluss daran wird vorgeschlagen, sich einen weiteren Beruf zu überlegen, um schnellstmöglich zu diesem wechseln zu können, sollte ein Problem in Bezug auf den primären Wunschberuf auftreten (vgl. ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft o.J., S. 12). Die Alternativmöglichkeit eines Berufes sollte für eine reflektierte Entscheidung ebenfalls nach denselben Schritten ausgewählt werden. Der gewählte Beruf muss sich nicht zwingend deutlich vom geplanten Wunschberuf unterscheiden, sondern kann beispielsweise ein verwandter Beruf mit ähnlichen Inhalten sein (vgl. ibw 2017, S. 15). Innerhalb des siebenten Schrittes werden die Vor- und Nachteile des ausgewählten Berufes abgewogen. Auch die Auswirkungen auf das spätere Leben sollen bedacht werden. Im vorletzten Schritt wird eine endgültige Entscheidung für einen Beruf getroffen, die bereits durch die vorhergegangenen Schritte

sehr durchdacht und reflektiert ist (vgl. ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft o.J., S. 12). In der Online-Version des Berufsinformationscomputers finden, wie bereits kurz erwähnt wurde, der siebente und der achte Schritt in einem gemeinsamen Prozess statt (vgl. ibw 2017, S. 17 - 18). Zum Schluss wird die Entscheidung realisiert, sprich es werden detaillierte Informationen zur Aus- oder Weiterbildung eingeholt, geplant und umgesetzt. Sollte ein sofortiger Einstieg in den Job möglich sein, folgt die Phase der aktiven Arbeitssuche. An dieser Stelle wird abermals auf die Webseite des Berufsinformationscomputers verwiesen (vgl. ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft o.J., S. 12).

Berufsinformationscomputer

Der Berufsinformationscomputer ist eine Online-Plattform die jede interessierte Person kostenlos, anonym, zeit- und ortsunabhängig nutzen kann. Die Plattform umfasst vier Hauptfunktionen. Dazu zählen die Unterstützung bei der Berufswahl, das Erstellen eines Interessensprofiles, die Bereitstellung von Berufsinformationen und allgemeine Serviceleistungen.

Unter dem Punkt ‚Berufswahl‘ können unter anderem die bereits erläuterten acht Schritte eingesehen werden. Ebenfalls abrufbar ist eine Materialsammlung mit verschiedenen Checklisten, Informations- und Arbeitsblättern. Anhand der Materialsammlung des bic ist es möglich, Arbeitsblätter zu unterschiedlichen Themen auszufüllen, die auch bei der Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Berufswahl hilfreich sein können (vgl. ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft 2019, o.S.). Einige dieser Orientierungshilfen umfassen Themen wie: „Meine Interessen, Wünsche und Träume“, „Tätigkeiten, Materialien, Arbeitsorte“, „Eigenschaften und Fähigkeiten“, „Berufserkundungsbogen“, „Entscheidungs-Checkliste“ oder „Beispiele für Berufsalternativen“ (ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft 2019, o.S.). Die Blätter enthalten zum Teil Fragestellungen zu den genannten Themen, die in Form einer Ideensammlung aufgeschrieben und bewertet werden. Einige Arbeitsblätter hingegen sind als Fragebogen gestaltet, bei dem zutreffende Antworten angekreuzt werden können. Die Broschüre „Beispiel für Berufsalternativen“ wiederum zeigt nur Möglichkeiten auf (vgl. ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft 2019, o.S.).

Anhand des Interessensprofils können die persönlichen Interessen und Vorlieben herausgefunden und mit dazu passenden Berufsbranchen in Verbindung gebracht werden. Das Interessensprofil wird anhand eines Fragebogens mit 66 Fragen erstellt. Die Antwortmöglichkeiten der Fragen reichen von 1 - grün - ‚ja, stimmt‘, über 2 - gelb - ‚stimmt eher‘, 3 - orange - ‚eher nicht‘, bis hin zu 4 - rot - ‚auf keinen Fall‘ (vgl. ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft 2019, o.S.). Der Anfang der Fragestellung ist immer derselbe und lautet: „Ich interessiere mich für Berufe, in denen ich...“ (ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft 2019, o.S.). Der zweite Teil der Fragestellung umfasst jeweils Tätigkeiten unterschiedlicher Berufsbranchen, die im Ergebnisteil anschließend zusammengefasst und ausgewertet werden. Die Ergebnisse des Interessensprofils werden in Form einer Liste mit den am besten zu den persönlichen Interessen passenden Berufsbranchen dargestellt. Insgesamt sind 22 Berufsbranchen vorgegeben, die je nach Farbkreis und Prozentangabe grün oder orange umrandet sind. Umso besser eine Berufsbranche zu den individuellen Interessen passt, desto mehr Prozentpunkte stehen im Kreis und umso länger ist die grüne Umrandung des Kreises. Zu den 22 Berufsbranchen zählen unter anderem die folgenden: Sozialbereich, Medizin, Logistik, Administration, Technik, Beauty und Mode, Tourismus, Baugewerbe, Kultur und Recht. Um weitere Informationen zu passenden oder weniger abgestimmten Berufsgruppen zu erhalten, kann der jeweilige Kreis angeklickt werden. Daraufhin ist es möglich, nach weiteren Informationen zu Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten zu filtern (vgl. ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft 2019, o.S.).

Unter dem Punkt ‚Berufsinformation‘ kann nach Berufen, Arbeitsfeldern, Berufsinfolfilmen, Berufsgruppen, Berufswegen, Aus- und Weiterbildungen gesucht werden. Ein Überblick über eventuell passende Berufsbereiche ist unter dem Punkt ‚Arbeitsbereiche‘ abrufbar. Dabei sind 33 Arbeitsfelder mit ähnlichen Aufgabenbereichen, Arbeitsorten und Materialien aufgelistet. Wird ein Arbeitsfeld ausgewählt, können eine Beschreibung zur Berufsbranche und weitere Berufe eingesehen werden. Unter dem Punkt ‚Berufe von A - Z‘ sind diese Berufe wiederum alphabetisch sortiert und können einzeln angeklickt werden, um weitere Informationen abzurufen. Zu diesen Informationen zählen eine Berufsbeschreibung, mögliche Arbeits- und Tätigkeitsbereiche, Arbeitsmittel, Arbeitsorte, wichtige Tätigkeiten, Unternehmen

und Institutionen sowie fachkundliche Begriffe zum jeweiligen Beruf. Je nach Beruf kann beispielsweise weiter gefiltert werden nach Alternativen, Spezialisierungen, Anforderungen, Aus- und Weiterbildungen, diversen Links, Bildergalerien und Videos. Die Berufsinformfilme beinhalten Themen wie die Wahl eines Berufes, Aus- und Weiterbildungen oder den Bewerbungsprozess. Eine weitere Filtermöglichkeit ist jene nach Berufsgruppen. Es stehen 22 Gruppen von Berufen zur Auswahl, die nach unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen sortiert sind. Ersichtlich sind außerdem jeweils kurze Beschreibungen und weitere Suchfunktionen für Berufe oder Ausbildungen. Die Berufe und Ausbildungen sind wiederum gegliedert in jene mit Lehre, Matura, akademischem Abschluss und sonstige, beispielsweise Kurz- oder betriebliche Ausbildungen. Über den Pfad ‚Bildungswege‘ können dieselben Informationen erlangt werden, jedoch wird zuerst die Form der angestrebten Ausbildung eingegeben. Anschließend sind passende Berufe einsehbar. Unter dem Punkt ‚Aus- und Weiterbildung‘ ist eine Filterung nach Aus- und Weiterbildungswegen wie diverse Schulen, Berufsschulen, Studien, Lehrgänge, Kollegs etc., möglich. Die Aus- und Weiterbildungen können ebenso nach Berufsgruppen, Bundesländern und Ausbildungsformen sortiert werden. Die jeweiligen Möglichkeiten an Aus- und Weiterbildungen werden kurz beschrieben und bei jedem Angebot sind Details zu der Art, Dauer, Form, Voraussetzung, Berechtigung, Adresse der Bildungseinrichtung und der Abschlussart angegeben (vgl. ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft 2019, o.S.).

Die Wirtschaftskammer und das Wirtschaftsförderungsinstitut wollen durch ihre Beratungsangebote zum Thema Bildung und Beruf interessierte Personen dabei unterstützen, ihre persönlichen Vorstellungen, Kompetenzen und Interessen kennenzulernen. Durch eine gezielte und auf das Individuum abgestimmte Aus- oder Weiterbildung soll die berufliche Laufbahn positiv beeinflusst werden (vgl. WIFI Österreich 2019, o.S.). Die Zielgruppe des Wirtschaftsförderungsinstituts der Wirtschaftskammer Österreich wird ebenfalls über gedruckte Unterlagen wie Informationshefte und online über ihre Homepage erreicht.

5.5 zam Steiermark GmbH

Die im Jahr 2010 gegründeten Zentren für Ausbildungs-Management, kurz zam, werden als eine steiermarkweite GmbH geführt und haben neben zehn weiteren Regionalstellen eine in Voitsberg. Zu den Angeboten der Zentren für Ausbildungs-Management Steiermark zählen verschiedene Beratungs- und Informationsformate, die Perspektivenerweiterung sowie die Ausbildungsplanung und -begleitung der Teilnehmerinnen. Die zam Steiermark GmbH bietet ebenso aktuelle und wirtschaftlich gefragte Aus- und Weiterbildungen an. Die Frauen erstellen dabei einen persönlichen Plan ihrer theoretischen Ausbildung, die oftmals mit einem Praktikum verbunden ist. Der individuelle Bildungsplan wird anschließend im Rahmen der zam Stiftung selbstständig umgesetzt und von den Mitarbeiterinnen begleitet. Durch das umfangreiche Angebot an Kursen, Coaching-Einheiten, Workshops und Praktika soll es den Teilnehmerinnen erleichtert werden, in den Arbeitsmarkt oder in technische Berufe einzusteigen sowie ihre Ansichten zu erweitern. In Bezug auf die Unternehmen erhebt die zam Steiermark GmbH die Zahlen des Bedarfes an qualifizierten Mitarbeiterinnen, unterstützt bei der Personalentwicklung und Werbung (vgl. Zentren für Ausbildungs-Management Steiermark 2015, S. 2 - 3). Die Zentren für Ausbildungs-Management setzen sich laut eigenen Angaben vorrangig für die „Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft ein“ (Zentren für Ausbildungs-Management Steiermark 2015, S. 2). Als eine Schnittstelle, beauftragt vom Arbeitsmarktservice und dem Land Steiermark, welche die Finanzierung der zam Steiermark GmbH übernehmen, arbeitet die GmbH mit unterschiedlichen Instanzen zusammen. Dazu zählen die Teilnehmerinnen, die Unternehmen der jeweiligen Region, diverse Bildungseinrichtungen und die Fördergeber (vgl. Zentren für Ausbildungs-Management Steiermark 2015, S. 2).

Angebote zur Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene

Die Regionalstelle Voitsberg bietet eine persönliche Bildungs- und Berufsberatung vor Ort an. Online sind nur wenige Informationen diesbezüglich abrufbar. Die Zentren für Ausbildungs-Management haben grundsätzlich zwei Zielgruppen. Einerseits richten sich die Angebote der GmbH an „arbeitssuchende Frauen, die sich am Arbeitsmarkt positionieren, beruflich orientieren sowie weiterentwickeln wollen und/oder Interesse an einer Aus- und Weiterbildung haben“ (Zentren für Ausbildungs-Management Steiermark 2015, S. 2). Andererseits zählen zu den Kunden der Zentren für Ausbildungs-Management Steiermark auch jene Unternehmen, mit denen sie in Kooperation stehen (vgl. Zentren für Ausbildungs-Management Steiermark 2015, S. 2).

Bildungs- und Berufsberatung

Die zam Steiermark GmbH in Voitsberg bietet circa vier- bis fünfmal pro Monat für ihre Kundinnen Beratungsgespräche zu den Themen Bildung und Beruf an. Die genauen Termine der Beratung können online auf ihrer Homepage eingesehen werden. Grundsätzlich wird die Beratung schrittweise durchgeführt. Im Rahmen der Bildungs- und Berufsorientierung lernen die Kundinnen ihre persönlichen Kompetenzen, Interessen und Stärken genauer kennen. Die Teilnehmerinnen sollen sich ihrer Selbstgestaltungsmöglichkeit bewusstwerden und die zahlreichen Aus- und Weiterbildungsangebote kennenlernen. Sie sollen in diesem Prozess erkennen, dass sie bereit für Veränderungen sind und passende Rahmenbedingungen geschaffen werden. Anschließend werden gemeinsam Ziele definiert, die in Form eines Planes festgehalten werden. Bei der Umsetzung ihres Maßnahmenplanes werden die Frauen von den Mitarbeiterinnen der zam Steiermark GmbH begleitet und unterstützt. Dadurch ist es möglich, bei Problemen rechtzeitig zu reagieren, Rückfragen zu stellen und die erzielten Erfolge zu reflektieren (vgl. Zentren für Ausbildungs-Management Steiermark 2015, S. 2).

Ziele der Beratung sind unter anderem die Motivation der Frauen, die Informationsvermittlung über die aktuelle Arbeitsmarktsituation sowie die Chancen im Beruf. Außerdem bekommen sie Auskunft darüber, welche Schritte die weiteren Prozesse beinhalten, welche Rahmenbedingungen dazu notwendig sind und welche

Möglichkeiten es gibt. Die Kundinnen der Zentren für Ausbildungs-Management werden vorrangig über das Arbeitsmarktservice an sie vermittelt. Aber auch über die Homepage der GmbH und vor Ort in der Regionalstelle können Informationen eingeholt werden. Die zam Steiermark GmbH ist mit ihren Angeboten das externe Qualitätssicherungsverfahren LQW (Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung) durchlaufen, dessen Inhalte im Kapitel 3.9 bereits erläutert wurden. Die derzeitige Qualitätstestierung der Zentren für Ausbildungs-Management ist noch bis Ende des Jahres 2020 gültig, danach müssen sie das Verfahren erneut durchlaufen (vgl. zam Steiermark GmbH 2018, o.S.).

6. Ergebnisse

Innerhalb dieses Kapitels werden die Ergebnisse der analysierten Programme zum Thema Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene im Bezirk Voitsberg dargestellt. Nachstehend befindet sich die selbst erstellte Übersichtstabelle, die aus drei Teilen besteht. Die Tabelle umfasst die Kategorien Einrichtung, Maßnahme, Inhalt, Ort, Zielgruppe, Beratungsform und Eigenschaft. Zuerst wird die Bezeichnung der Einrichtung genannt. In der Spalte ‚Maßnahme‘ wird der Titel des konkreten Angebotes festgehalten. Daraufhin wird in Form von Stichworten beschrieben, ob die Maßnahme der Begleitung, Beratung, Orientierung oder Information dient. Es wurden all diese Merkmale berücksichtigt, da sie wichtige Bestandteile des Prozesses der Bildungs- und Berufsberatung sind. Unter dem Punkt ‚Ort‘ ist ersichtlich, ob das jeweilige Angebot online oder vor Ort in der Regionalstelle in Anspruch genommen werden kann. Auch die Zielgruppe wurde in die Ergebnistabelle miteinbezogen, zumal es beispielsweise Angebote gibt, an denen nur Frauen oder arbeitslos gemeldete Personen teilnehmen dürfen. Die Form der Beratung wird in der vorletzten Spalte stichwortartig beschrieben. Dazu zählen die telefonische oder persönliche Beratung, die Online-Beratung und die Beratung in Gruppen. Zuletzt kann abgelesen werden, ob das spezifische Angebot kostenlos, anonym, zeit- und ortsunabhängig oder auch flexibel in Anspruch genommen werden kann. Um an Bildungs- und Berufsberatungsangeboten interessierten Personen eine schnelle Übersicht zu ermöglichen, wurden keine weiteren Inhalte der Angebote miteinbezogen. Diese können bei konkretem Interesse in den Unterkapiteln 5.1 bis 5.5 nachgelesen werden.

Einrichtung	Maßnahme	Inhalt	Ort	Zielgruppe	Form der Beratung	Eigenschaft
akzente - Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit	Regionales Kompetenz-zentrum für Bildung und Lernen	Begleitung, Beratung, Orientierung, Information	Voitsberg	Frauen, Mädchen, berufstätige oder arbeit-suchende Frauen, Wiederein-steigerinnen	telefonische oder persönliche Einzel-beratung, Gruppen-beratung	kostenlos, anonym, flexibel
	Jobtraining	Beratung, Orientierung, Information			Gruppen-beratung	kostenlos
	Frauen-service		online		E-Mail-Beratung, Video-Chat	kostenlos, zeit- und ortsunab-hängig, anonym

Tabelle 1: Bildungs- und Berufsberatungsangebote für Erwachsene im Bezirk Voitsberg - Teil 1

Einrichtung	Maßnahme	Inhalt	Ort	Zielgruppe	Form der Beratung	Eigenschaft					
Arbeitsmarktservice	Berufskompass	Orientierung	online	Jugendliche, Erwachsene, Personen mit bestimmten Bedürfnissen, Schulen, MigrantInnen, Eltern, arbeit-suchende Personen	persönliche Einzelberatung auf Anfrage	kostenlos, zeit- und ortsunabhängig, anonym					
	Neuorientierungskompass		Voitsberg, online								
	Broschüren										
	Berufsinformationssystem	Information	online								
	Beruflexikon										
	Gehaltskompass										
	FiT Gehaltsrechner										
	Ausbildungskompass										
	Weiterbildungsdatenbank										
	Qualifikationsbarometer										
	Videos										
	Beratungsgespräch						Begleitung, Beratung, Orientierung, Information	Voitsberg	arbeit-suchende Personen	persönliche Einzelberatung	kostenlos, flexibel

Tabelle 1: Bildungs- und Berufsberatungsangebote für Erwachsene im Bezirk Voitsberg - Teil 2

Einrichtung	Maßnahme	Inhalt	Ort	Zielgruppe	Form der Beratung	Eigenschaft
Kammer für Arbeiter und Angestellte	Broschüren	Orientierung, Information	Voitsberg	alle interessierten Personen, Jugendliche, Erwachsene, Schulen	persönliche Einzelberatung, Gruppenberatung	kostenlos, anonym, flexibel
	Bildungsberatung	Beratung, Orientierung, Information				
Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich	Broschüren	Orientierung, Information	Voitsberg	alle interessierten Personen	persönliche Einzelberatung auf Anfrage	kostenlos, anonym, flexibel
	Berufs-informations-computer		online			kostenlos, zeit- und ortsunabhängig, anonym
zam Steiermark GmbH	Bildungs- und Berufsberatung	Begleitung, Beratung, Orientierung, Information	Voitsberg	arbeitslose Frauen, Wiedereinsteigerinnen	persönliche Einzelberatung, Gruppenberatung	kostenlos

Tabelle 1: Bildungs- und Berufsberatungsangebote für Erwachsene im Bezirk Voitsberg - Teil 3

akzente - Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit

Im ersten Teil der Tabelle ist ersichtlich, dass der Verein akzente in Voitsberg insgesamt drei Maßnahmen zur Bildungs- und Berufsberatung anbietet. Dazu zählen das Regionale Kompetenzzentrum für Bildung und Lernen, die Teilnahmemöglichkeit an Jobtrainings und das Frauenservice. Von diesen drei Angeboten wird die beratungssuchende Person beim ersten Angebot während des gesamten Prozesses der Beratung, Orientierung und Information begleitet. Die beiden anderen Beratungsangebote dienen der Orientierung und Information. Die Maßnahme Regionales Kompetenzzentrum und die Jobtrainings finden beim Regionalstandort in Voitsberg statt, der Frauenservice ist hingegen online verfügbar. Alle drei Angebote richten sich an eine spezifische Zielgruppe, jene der Frauen und Mädchen. Die Frauen können sich in unterschiedlichen Lebenslagen befinden, sie sind beispielsweise berufstätig, arbeitsuchend oder wollen wieder in das Berufsleben einsteigen. Die drei Beratungsangebote unterscheiden sich im Hinblick auf die Beratungsform. Das Angebot Regionales Kompetenzzentrum kann in Form einer persönlichen oder telefonischen Beratung in Anspruch genommen werden, auch Gruppenberatungen sind möglich. Da die Jobtrainings an festgelegten Terminen stattfinden, werden diese in Form einer Gruppenberatung abgehalten. Die Beratung über das online verfügbare Frauenservice findet per E-Mail oder Video-Chat statt. Alle drei Maßnahmen sind kostenlos verfügbar. Ein Teil davon kann anonym, zeit- und ortsunabhängig bzw. flexibel in Anspruch genommen werden.

Ein weiteres Merkmal der Bildungs- und Berufsberatungsangebote des Vereins akzente ist, dass grundsätzlich nach drei Schritten vorgegangen wird. Zuerst werden Informationen erarbeitet und die Person wird beraten. Zur Bewusstmachung der Möglichkeiten und Hindernisse wird die Durchführung des Karrierefitness-Checks empfohlen. Die Bildung des Individuums und die Planung der beruflichen Laufbahn stehen dabei im Vordergrund. Abschließend folgt das begleitete Lerncoaching. Der Verein akzente bietet diverse Beratungsangebote zum Thema Bildung und Beruf, um die Problemlösefähigkeit der Frauen und Mädchen zu stärken und deren Potenziale zu nutzen. Die Zentren für Ausbildungs-Management setzen sich vor allem für die Chancengleichheit der Geschlechter ein und verbinden die Fähigkeiten der Frauen mit

dem regionalen Bedarf an Arbeitskräften. Finanziert werden die diversen Maßnahmen des Vereins durch unterschiedliche Förderungen von Seiten des Landes Steiermark, durch Projektaufträge und Gemeinden in der Umgebung von Voitsberg.

Arbeitsmarktservice

Im zweiten Teil der Ergebnistabelle sind die zwölf Maßnahmen des AMS ersichtlich. Nicht alle dieser Angebote müssen mit einem Beratungsgespräch einhergehen. Die ersten drei Maßnahmen des AMS dienen dem Prozess der Orientierung. Mit Hilfe acht weiterer Angebote haben interessierte Personen die Möglichkeit, sich zu informieren. Beim persönlichen Beratungsgespräch werden beratungssuchende Personen bei der Orientierung und Information begleitet und es können beispielsweise die Ergebnisse der unterschiedlichen Maßnahmen besprochen werden. Ein Großteil der Angebote ist online frei zugänglich, die Broschüren können vor Ort beim AMS Voitsberg abgeholt werden und auch das Beratungsgespräch findet in der Regionalstelle statt. Die Zielgruppe des Arbeitsmarktservice setzt sich vorrangig aus arbeitslosen Personen zusammen. Mit ihren Angeboten sollen aber grundsätzlich alle beratungssuchenden Personen wie Jugendliche, Erwachsene, Personen mit bestimmten Bedürfnissen oder mit Migrationshintergrund, Schulen und Eltern angesprochen werden. Die vorher genannte persönliche Einzelberatung vor Ort beim AMS Voitsberg kann auf Anfrage in Anspruch genommen werden. Insgesamt sind alle Angebote des Arbeitsmarktservice kostenlos verfügbar. Die elf online abrufbaren Angebote sind zeit- und ortsunabhängig verwendbar und das Beratungsgespräch kann flexibel während der Öffnungszeiten durchgeführt werden.

Das AMS empfiehlt bei der Bildungs- und Berufsorientierung schrittweise vorzugehen. Auf der ersten von insgesamt fünf Stufen werden die individuellen Stärken mit Hilfe eines Brainstormings erfasst und anschließend durch eine Feedbackrunde im Bekanntenkreis reflektiert. Auch die persönlichen Interessen werden mit derselben Methode oder der Inanspruchnahme anderer Maßnahmen des AMS, zum Beispiel des Berufskompasses, bewusstgemacht. Nachfolgend werden die Ausbildungsmöglichkeiten sowie die Chancen im gewünschten Job erkundet und

beurteilt. Im letzten Schritt folgt im Idealfall der Bewerbungsprozess, der vom Arbeitsmarktservice durch Tipps zum richtigen Vorgehen unterstützt wird. Das AMS verfolgt mit seinen Angeboten das Ziel der Verbindung von individuellen Fähigkeiten und Wünschen mit den verfügbaren Stellen des Arbeitsmarktes. Finanziert wird das Arbeitsmarktservice unter anderem durch die verpflichtenden Beiträge aus der Arbeitslosenversicherung.

Kammer für Arbeiter und Angestellte

Der letzte Teil der Tabelle zeigt auf, dass die Arbeiterkammer Voitsberg zwei Angebote zur Bildungsberatung bereitstellt. Dazu zählt eine Broschüre, welche der Orientierung und Information dient. Die Bildungsberatung umfasst zusätzlich dazu noch ein persönliches Gespräch. Beide Angebote können vor Ort bei der Regionalstelle in Anspruch genommen werden und sollen alle beratungssuchenden Personen ansprechen. Als Zielgruppe nennt die Arbeiterkammer sowohl Schulen als auch Jugendliche und Erwachsene. Das persönliche Beratungsgespräch bei der Arbeiterkammer kann entweder einzeln oder in Gruppen abgehalten werden. Die Beratungsangebote haben die Eigenschaft, dass sie kostenlos zur Verfügung stehen. Die TeilnehmerInnen können auf Wunsch insofern anonym bleiben, als sie ihre personenbezogenen Daten wie den Namen, die Sozialversicherungsnummer, die Wohnadresse und Ähnliches nicht angeben müssen. Der Termin für ein Beratungsgespräch kann flexibel vereinbart werden.

Ein weiteres Angebot der Arbeiterkammer, welches in Kooperation mit dem Bildungsnetzwerk Steiermark in den Räumlichkeiten der Arbeiterkammer abgehalten wurde, endete während der Zeit der Erhebung im Sommer 2019. Das ehemalige Angebot wird im Rahmen der Beratungsprogramme der Arbeiterkammer im Kapitel 5.3 kurz beschrieben, aufgrund der fehlenden Aktualität jedoch nicht in die Tabelle und die Ergebnisauswertung dieses Kapitels miteinbezogen.

Die Arbeiterkammer geht bei der Bildungs- und Berufsberatung nach einem Schritt-für-Schritt-System mit insgesamt sechs Stufen vor. Begonnen wird mit dem Festlegen eines persönlichen Zieles. Als Hilfestellung bietet die Arbeiterkammer mehrere Fragen zu der

persönlichen Zukunft, den Fähigkeiten und den Vorlieben an. Diese erste Vorstellung wird im nächsten Schritt weiterentwickelt, indem ein Feedback von Personen im persönlichen Umfeld eingeholt oder ein Beratungsgespräch in Anspruch genommen wird. Danach folgt die Recherche nach Informationen zur gewählten Berufsbranche, Aus- oder Weiterbildung. Anschließend kommt es zu der konkreten Planung, der Entscheidung für einen speziellen Beruf oder eine Maßnahme und der Umsetzung derselben. Durch die Angebote der Bildungs- und Berufsberatung der Arbeiterkammer soll es Personen leichter fallen, selbst über ihre berufliche Karriere, ihre Aus- oder Weiterbildungen Entscheidungen zu treffen. Die persönlichen Fähigkeiten und Interessen sollen bewusstgemacht werden und im Beruf zur Anwendung kommen. Insgesamt soll die Handlungsfähigkeit der zu beratenden Person gestärkt werden. Finanziert werden die Angebote der Arbeiterkammer im Großen und Ganzen durch die verpflichtenden Mitgliedsbeiträge. Um die Qualität ihrer Programme transparent nach außen tragen zu können, hat die Arbeiterkammer das Qualitätssicherungsverfahren für IBOBB durchlaufen.

Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich

Auf der letzten Seite der Ergebnistabelle werden unter anderem die Angebote der Wirtschaftskammer und des Wirtschaftsförderungsinstituts in Voitsberg aufgezeigt. Sie bieten gemeinsam zwei Maßnahmen zum Thema Bildung und Beruf an. Beide dienen vorrangig der Orientierung und Information, wobei diverse Broschüren vor Ort in der Regionalstelle aufliegen und der Berufsinformationscomputer online verwendet werden kann. Angesprochen werden sollen jegliche beratungssuchende bzw. interessierte Personen. Ein persönliches Beratungsgespräch ist auf Anfrage möglich. Die Angebote können beide kostenlos und anonym in Anspruch genommen werden. Der Berufsinformationscomputer ist zusätzlich zeit- und ortunabhängig verwendbar, da er online verfügbar ist. Die Broschüren können während der Öffnungszeiten des Wirtschaftsförderungsinstituts der Wirtschaftskammer Österreich abgeholt werden.

Die genannten Einrichtungen empfehlen neun Schritte in Bezug auf den Prozess der Berufswahl. Begonnen wird mit der Ergründung der persönlichen Vorlieben und

Interessen anhand eines Brainstormings zu unterschiedlichen Fragestellungen und Themen. Mit derselben Begleitmethode werden die Erwartungen der Person, deren Stärken und Fähigkeiten sichtbar gemacht. Im vierten Schritt folgt die Informationsrecherche zu diversen Berufsmöglichkeiten. Dies kann verbunden werden mit einer Recherche über den Berufsinformationscomputer, einem Praktikum oder einem persönlichen Beratungsgespräch in der Regionalstelle. Danach ist bereits das Berufsziel festzulegen und mit Personen aus dem Bekanntenkreis gemeinsam zu reflektieren. Es soll auch ein Alternativplan festgelegt werden, um bei Problemen schnellstmöglich auf diesen zurückgreifen zu können. Anschließend werden die Vor- und Nachteile der gewählten Aus- oder Weiterbildung bzw. des Berufes abgewogen. Gegen Ende des Prozesses folgen die Festlegung einer Entscheidung und die Umsetzung derselben. Durch die Angebote des Wirtschaftsförderungsinstituts der Wirtschaftskammer Österreich sollen beratungssuchende Personen die Möglichkeit haben, ihre persönlichen Wünsche und Fähigkeiten mit dazu passenden Aus- und Weiterbildungen sowie in weiterer Folge mit einem passenden Beruf zu verbinden. Finanziert wird die WKO vorrangig durch die verpflichtenden Beiträge ihrer Mitglieder und das WIFI durch die Kursbeiträge der TeilnehmerInnen.

zam Steiermark GmbH

Am Ende der Ergebnistabelle ist ersichtlich, dass die Regionalstelle Voitsberg der Zentren für Ausbildungs-Management eine Maßnahme zur Bildungs- und Berufsberatung anbietet. Die beratungssuchende Person wird dabei von den Mitarbeiterinnen der zam Steiermark GmbH beim Prozess der Orientierung und Information begleitet und beraten. Das persönliche Beratungsgespräch kann vor Ort in der Regionalstelle in Anspruch genommen werden. Die zam Steiermark GmbH hat sich auf die spezifische Zielgruppe der Frauen fokussiert und unterstützt beispielsweise arbeitslose Frauen und Wiedereinsteigerinnen. Die Beratung zum Thema Bildung und Beruf kann sowohl einzeln als auch in Gruppen abgehalten werden. Dieses Angebot der Zentren für Ausbildungs-Management ist kostenlos verfügbar.

Die zum Steiermark GmbH beschreibt ebenso ein schrittweises Vorgehen bei der Bildungs- und Berufsberatung. Dabei werden vorab die persönlichen Fähigkeiten, Vorlieben und Stärken festgehalten. Die individuelle Möglichkeit der Selbstgestaltung steht beim gesamten Prozess im Vordergrund. Die Frauen lernen durch die begleitete Bildungs- und Berufsberatung die umfangreichen Aus- und Weiterbildungsangebote kennen. Sie sollen sich bereit für eine Veränderung fühlen, indem passende Rahmenbedingungen geschaffen werden. Die Ziele der bevorstehenden Maßnahme werden gemeinsam in einem Plan festgehalten und anschließend umgesetzt. Die Frauen werden bei der Umsetzung der Maßnahme, oftmals im Rahmen einer Stiftung, begleitet und unterstützt. Durch die Angebote der Zentren für Ausbildungs-Management zur Bildungs- und Berufsberatung sollen Frauen durch Begleitung, Unterstützung und Motivation selbstständig Entscheidungen über ihre berufliche Laufbahn und Bildung treffen. Diese werden an die Arbeitsmarktsituation und die Entwicklung derselben angepasst. Finanziert werden die Zentren für Ausbildungs-Management von dem Arbeitsmarktservice und dem Land Steiermark.

7. Resümee

Die Programmanalyse hat ergeben, dass es im Bezirk Voitsberg fünf Einrichtungen gibt, die insgesamt 20 unterschiedliche Maßnahmen zur Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene bereitstellen. Die Maßnahmen betreffen einerseits die Beratung selbst, andererseits die darin enthaltenen Phasen der Orientierung und Information. Mehr als die Hälfte der analysierten Angebote sind online über die Homepage der jeweiligen Einrichtung abrufbar. Die online verfügbaren Module des Arbeitsmarktservice und des Wirtschaftsförderungsinstituts der Wirtschaftskammer Österreich dienen vorrangig der Erkundung der persönlichen Kompetenzen und Interessen sowie der Informationsbeschaffung. Nur der Verein akzente bietet die Form der Online-Beratung an. Die persönlichen Beratungsgespräche finden größtenteils vor Ort in den Regionalstellen statt. Die Beratungsformen der Angebote sind insgesamt sehr vielfältig und umfassen persönliche Gespräche, die Beratung per E-Mail oder Telefon sowie die Beratung in Gruppen oder per Video-Chat. Alle analysierten Einrichtungen orientieren sich bei der Bildungs- und Berufsberatung an ein schrittweises Vorgehen. Die Inhalte der einzelnen Schritte überschneiden bzw. wiederholen sich zum Teil, die Reihenfolge ist hingegen sehr unterschiedlich festgelegt. Zwei Aspekte, welche alle Anleitungen beinhalten, sind die Recherche nach Informationen in Bezug auf Aus- und Weiterbildungs- sowie Berufsmöglichkeiten und die Erhebung der persönlichen Interessen, Kompetenzen oder Vorlieben. Drei der fünf Einrichtungen nennen in einem separaten Schritt das Festlegen eines Zieles, das Treffen einer Entscheidung und die Umsetzung derselben. Die Erstellung eines Alternativplanes und die Beurteilung der Berufschancen bzw. deren Vor- und Nachteile werden zweimal genannt. Die Gemeinsamkeiten und Überschneidungen überwiegen im Vergleich zu den Unterschieden, die sich lediglich auf die Anzahl der Schritte, die von drei bis neun reichen, beziehen.

Drei der fünf erhobenen Einrichtungen fokussieren sich auf eine spezielle Zielgruppe. Dazu zählt jene der Frauen beim Verein akzente und der zum Steiermark GmbH sowie jene der arbeitslosen Personen des Arbeitsmarktservice. Die Arbeiterkammer und das Wirtschaftsförderungsinstitut hingegen versuchen mit ihren Angeboten alle

interessierten Personen anzusprechen. Erreicht werden sollen die Zielgruppen unter anderem durch gedruckte Unterlagen wie Broschüren, Informationshefte oder Flyer. Diese Informationsmaterialien liegen meist vor Ort in der Regionalstelle zur kostenlosen Entnahme auf und sind zum Teil auch online über die Homepage abrufbar. Die Homepage stellt somit ebenfalls ein wichtiges Medium in Bezug auf die Erreichbarkeit der beratungssuchenden Personen dar. Über diese online verfügbaren Informationen können sich interessierte Personen unter anderem einen ersten Überblick über die Programme der Einrichtung verschaffen.

Alle analysierten Programme sind kostenlos verfügbar und bis auf ein paar Ausnahmen können die Angebote anonym in Anspruch genommen werden. Die online verfügbaren Maßnahmen sind außerdem unabhängig von Zeit und Ort verwendbar. Die Beratungsgespräche vor Ort in den Regionalstellen sind größtenteils flexibel festlegbar, ansonsten stehen mehrere Beratungstermine zur Auswahl. Die Bildungs- und Berufsberatungsangebote im Bezirk Voitsberg werden zusammengefasst durch diverse Förderungen, Projektaufträge, Beiträge von Gemeinden und Mitgliedsbeiträge finanziert. Weitere Gelder stammen von diversen Beiträgen der TeilnehmerInnen, der Arbeitslosenversicherung, vom Land Steiermark oder dem Arbeitsmarktservice Österreich.

Die Programme zur Bildungs- und Berufsberatung umfassen im Groben zwei Ziele. Auf der einen Seite stehen die individuellen Wünsche, Vorlieben, Interessen bzw. Fähigkeiten oder die Stärkung der Entscheidungs-, Handlungs- und Problemlösefähigkeit der beratungssuchenden Person. Auf der anderen Seite wird versucht, diese Eigenschaften mit passenden und am Arbeitsmarkt gefragten Berufsbereichen zu verbinden. Diese werden wiederum gemeinsam mit den dazu benötigten Aus- oder Weiterbildungen empfohlen.

Die erhobenen und in Folge dessen analysierten Angebote der Region Voitsberg zum Thema Bildungs- und Berufsberatung sind zusammengefasst vielfältig und abwechslungsreich. Sie decken ein breites Spektrum an Möglichkeiten in Bezug auf die Beratungsformen, die Finanzierung, diverse Zielgruppen und deren Erreichbarkeit ab.

Da das Feld der Bildungs- und Berufsberatung sehr weitreichend ist, gibt es diverse Möglichkeiten für weitere Untersuchungen. Auch eine Ausdehnung bzw. Vertiefung der vorliegenden Arbeit in unterschiedliche Bereiche ist möglich. Weitere Forschungen könnten zum Beispiel in Form einer Fallstudie angelegt werden, um noch mehr Details und Hintergrundinformationen in Bezug auf eine Einrichtung, ein Programm, ein Angebot oder Ähnliches zu erhalten. Interessant wäre beispielsweise eine Erfassung der Beratungsangebote zum Thema Bildung und Beruf für die Zielgruppe der SchülerInnen und Jugendlichen. Es könnten inhaltliche Unterschiede oder Gemeinsamkeiten analysiert und zielgruppenspezifisch interpretiert werden. Eine weitere Möglichkeit ist die räumliche Ausdehnung des Erhebungsgebietes. Dankbar wäre die Ermittlung und Analyse der Programme weiterer Teile der Weststeiermark, der gesamten Steiermark oder auch darüber hinaus. Zum Vergleich herangezogen werden könnte beispielsweise die Angebotsdichte von Bildungs- und Berufsberatungsangeboten in Relation zur Bevölkerungszahl. Auch eine Erweiterung des Erhebungszeitraumes in Richtung Längsschnittstudie wäre spannend, da das Feld der Erwachsenen- und Weiterbildung und somit auch jenes der Bildungs- und Berufsberatung ein sehr dynamisches ist.

8. Literaturverzeichnis

- Arbeitsmarktservice (2017): Berufswahl. Ausbildungswege, 3. Auflage, Horn: Druckerei Berger & Söhne Ges.m.b.H.
- Arbeitsmarktservice I (2017): Berufswahl. Chance Weiterbildung, 2. Auflage, Horn: Druckerei Berger & Söhne Ges.m.b.H.
- Arbeitsmarktservice Österreich (2017): Berufs-Infos. Jahreskatalog, Horn: Ferdinand Berger & Söhne GmbH.
- Arbeitsmarktservice Österreich (2018): Berufswahl. Tipps zur Berufswahl, 7. Auflage, Horn: Druckerei Ferdinand Berger & Söhne GmbH.
- Arbeitsmarktservice Österreich (2019): Arbeitsmarktservice Österreich. Geschäftsbericht, Horn: Ferdinand Berger & Söhne GmbH.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2001): Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission. Österreichischer Konsultationsprozess, Wien: bm:bwk.
- Cedefop (2004): Panorama. Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung: Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Cedefop (2005): Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung. Anhand von gemeinsamen europäischen Bezugsinstrumenten, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Dausien, Bettina (2011): „Das beratene Selbst“. Anmerkungen zu Bildungsbiografien im gesellschaftlichen Wandel und Strategien ihrer professionellen Bearbeitung, In: Hammerer, Marika/Kanelutti, Erika/Melter, Ingeborg (Hrsg.): Zukunftsfeld

Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, S. 21 - 40.

Denk, Natalie/Stifter, Wolfgang (2014): Wege webbasierter Bildungsberatung. Ansätze - Erfahrungen - Perspektiven, In: Bundesministerium für Bildung und Frauen (Hrsg.): Professionalität in der Bildungsberatung. Anforderungen und Entwicklungsfelder im Rahmen der Initiative „Bildungsberatung Österreich“, S. 69 - 78.

Eickhoff, Volker/Gaubitsch, Reinhold/Nowak, Günter (2010): Bildungs- und Berufsberatung in Österreich. Herausgegeben vom Arbeitsmarktservice Österreich, Wien: Communicatio - Kommunikations- und PublikationsgmbH.

Erpenbeck, John/von Rosenstiel, Lutz (2007): Einleitung. In: Erpenbeck, John/von Rosenstiel, Lutz (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis, Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, S. XVII - XXXI.

Europäische Kommission (2007): Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen. Ein Europäischer Referenzrahmen, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

Faulstich, Peter/Zeuner, Christine (2011): Erwachsenenbildung. Weinheim: Beltz.

Fleige, Marion/Gieseke, Wiltrud/ von Hippel, Aiga/Käpplinger, Bernd/Robak, Steffi (2019): Programm- und Angebotsentwicklung. in der Erwachsenen- und Weiterbildung, 2. Auflage, Stuttgart: UTB: wbv.

Gieseke, Wiltrud (2000): Beratung in der Weiterbildung - Ausdifferenzierung der Beratungsbedarfe. In: Nuissl, Ekkehard/Schiersmann, Christiane/Siebert, Horst (Hrsg.): Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, S. 10 - 17.

- Gieseke, Wiltrud/Stimm, Maria (2016): Praktiken der professionellen Bildungsberatung. Innensichten auf die Entscheidungsfindung im Beratungsprozess, Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Gruber, Elke/Lenz, Werner (2016): Erwachsenen- und Weiterbildung Österreich. 3. Auflage, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Gugitscher, Karin (2016): Bildungs- und Berufsberatung in Österreich historisch betrachtet. Vom Fürsorgewesen über individualisierte Bildungsberatung zur lebensbegleitenden Beratung und Kompetenzvermittlung, In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 29, S. 03-1 - 03-14.
- Härtel, Peter/Krötzel, Gerhard (2008): „Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf“ IBOBB. Strategien zur Bildungsberatung und Berufsorientierung als ein Kernelement der nationalen Strategie zum Lebenslangen Lernen, Graz: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur.
- ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (o.J.): Berufswahl begleiten. Wien: WEKA info verlag gmbh.
- Irmer, Manon (2012): Bildungsberatung 2011. Jahresauswertung der gemeldeten Beratungskontakte, Wien: öibf - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung.
- Kanelutti-Chilas, Erika (2016): Herausforderung Öffnung oder: die verschlungenen Wege zu neuen Zielgruppen. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 29, S. 09-1 - 09-8.
- Kress, Karin (2017): Bildungsberatung als Begleitung von Selbstlernprozessen in Entfaltung- und Veränderungssituationen. In: Schlüter, Anne/Kress, Karin (Hrsg.): Methoden und Techniken der Bildungsberatung. Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 24 - 36.

- Mosberger, Brigitte/Schneeweiß, Sandra/Steiner Karin (2012): Praxishandbuch. Theorien der Bildungs- und Berufsberatung, Wien: Communication - Kommunikations- und PublikationsgmbH.
- Müller-Arnold, Lisa (2017): Verantwortung der Beraterin und des Beraters in den Phasen des Beratungsprozesses. In: Schlüter, Anne/Kress, Karin (Hrsg.): Methoden und Techniken der Bildungsberatung. Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 58 - 65.
- Nolda, Sigrid (2003): Paradoxa von Programmanalysen. In: Gieseke, Wiltrud (Hrsg.): Institutionelle Innensichten der Weiterbildung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, S. 212 - 227.
- Nolda, Sigrid (2010): Programmanalyse - Methoden und Forschung. In: Tippelt, Rudolf/von Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 4. Auflage, Wiesbaden: GWV Fachverlage, S. 293 - 308.
- Nuissl, Ekkehard/Schlutz, Erhard (2001): Weiterbildungs-Evaluation im Vergleich. In: Nuissl, Ekkehard/Schlutz, Erhard (Hrsg.): Systemevaluation und Politikberatung. Gutachten und Analysen zum Weiterbildungssystem, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, S. 9 - 75.
- öibf - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (2012): Bildungsberatung 2010. Jahresbericht, Wien: öibf - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung.
- Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (2016): Verfahren der externen Qualitätssicherung für anbieterneutrale Bildungsberatung in Österreich. Verfahrensbeschreibung, Wien: öibf - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung.
- Pongratz, Ludwig A. (2010): Lernen lebenslanglich: eine Absage. In: Pongratz, Ludwig A. (Hrsg.): Kritische Erwachsenenbildung. Analyse und Anstöße, Wiesbaden: VS Verlag, S. 153-166.

- Rammstedt, Beatrice (2013): PIAAC 2012. Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick,
In: Rammstedt, Beatrice (Hrsg.): Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich. Ergebnisse von PIAAC 2012, Münster / New York / München / Berlin: Waxmann Verlag GmbH, S. 11 - 20.
- Rat der Europäischen Union (2004): Entwurf einer Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über den Ausbau der Politiken. Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa, Brüssel.
- Roth, Heinrich (1971): Pädagogische Anthropologie. Band II: Entwicklung und Erziehung, Hannover: Schroedel.
- Schlögl, Peter (2006): Analyse der Leistungen von Bildungsinformations- und Beratungseinrichtungen in Wien und Umgebung. Aktuelle Situation und Profile von bestehenden Beratungsangeboten, Wien: öibf - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung.
- Schlögl, Peter (2010): Beraterische Intervention als funktionale Kommunikation in individuellen Entscheidungsprozessen. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, Ausgabe 9., S. 05-1 - 05-11.
- Schlögl, Peter/Lachmayr, Norbert/Schmidtke, Birgit (2015): Bildungsberatung 2014. Gesamtjahresauswertung der gemeldeten Beratungskontakte mit Rückblick auf die Förderperiode 2011-2014, Wien: öibf - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung.
- Schlögl, Peter/Lachmayr, Norbert/Schmidtke, Birgit (2016): Bildungsberatung 2015. Gesamtjahresauswertung der gemeldeten Beratungskontakte, Wien: öibf - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung.
- Schlüter, Anne (2017): Hintergründe von Beratungsprozessen. In: Schlüter, Anne/Kress, Karin (Hrsg.): Methoden und Techniken der Bildungsberatung. Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 17 - 20.

- Schmidtke, Birgit/Lachmayr, Norbert/Schlögl, Peter (2019): Bildungsberatung 2017. Gesamtjahresauswertung der gemeldeten Beratungskontakte, Wien: Österreichisches Institut für Bildungsforschung.
- Schröder, Frank/Schlögl, Peter (2014): Weiterbildungsberatung. Qualität definieren, gestalten, reflektieren, Bielefeld: wbv.
- Steiner, Karin/Schneeweiß, Sandra/Stark, Martin (2014): Praxishandbuch. Niederschwellige Beratungs- und Bildungsformate, Wien: Communicatio - Kommunikations- und PublikationsgmbH.
- Steiner, Mario/Wagner, Elfriede/Pessl, Gabriele (2015): ESF Beschäftigung. Österreich 2007 - 2013, Wien: Digitales Druckzentrum des BMBF.
- Sultana, Ronald G. (2004): Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung. Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Sultana, Ronald G. (2008): Von der Politik zur Praxis. Ein systemischer Wandel der lebensbegleitenden Beratung in Europa, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Weinert, Franz Emanuel (2001): Vergleichende Leistungsmessung in Schulen - eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In: Weinert, Franz Emanuel (Hrsg.): Leistungsmessungen in Schulen. Weinheim und Basel: Beltz, S. 17-31.
- WIFI Steiermark (2018): Aus- und Weiterbildung in Ihrer Nähe. Graz: Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Steiermark.
- Zech, Rainer (2017): Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung. Leitfaden für die Praxis, Hannover: ArtSet.
- Zürcher, Reinhard (2007): Informelles Lernen und der Erwerb von Kompetenzen. Theoretische, didaktische und politische Aspekte, Wien: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur.

Internetquellen

- AK Steiermark (2019): Bildungsberatung. Online im Internet: <https://stmk.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/bildungsberatung/AK-Bildungsberatung.html> [Stand: 24.04.2019].
- akzente - Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit (2019): akzente. Online im Internet: <https://www.akzente.or.at/> [Stand: 03.08.2019].
- AMS Österreich (2019): Das AMS – der Partner für Ihre berufliche Zukunft. Online im Internet: <https://www.ams.at/arbeitsuchende#steiermark> [Stand: 08.10.2019].
- AMS Österreich I (2019): Über die Organisation des AMS. Online im Internet: <https://www.ams.at/organisation#steiermark> [Stand: 22.03.2019].
- Amt der Steiermärkischen Landesregierung (2019): Bildungs- und Berufsorientierung in der Steiermark. Tätigkeitsbericht 2018, Online im Internet: https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/12689687_147470876/7dd9e953/BBO_Bericht_VS2019_Ansicht_X.pdf [Stand: 08.12.2019].
- Arbeitsmarktservice Österreich I (2018): Bezirksprofile 2018. Online im Internet: http://www.arbeitsmarktprofile.at/PDF/Voitsberg_2018.pdf [Stand: 07.12.2019].
- Bildungsnetzwerk Steiermark (o.J.): Erwachsenenbildung Steiermark. Online im Internet: <https://erwachsenenbildung-steiermark.at/> [Stand: 03.08.2019].
- Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur/Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung/Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz/Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (2011): Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich. Online im Internet: <https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie1.pdf> [Stand: 10.03.2019].
- Fischer, Sigrid/Verein Frauenservice Graz (2016): Online Beratung. Netzwerk steirische Frauen- und Mädchenberatungsstellen, Online im Internet: <https://netzwerk.beranet.info/startseite.html> [Stand: 05.11.2019].

Götz, Rudolf/Haydn, Franziska/Tauber, Magdalena (2014): Bildungsberatung: Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB). Online im Internet: <https://erwachsenenbildung.at/images/themen/dossier/ebooks/dossier-bildungsberatung.pdf> [Stand: 03.03.2019].

Götz, Rudolf/ Haydn, Franziska/ Tauber, Magdalena I (2014): Definitionen von Bildungs- und Berufsberatung. Online im Internet: <https://erwachsenenbildung.at/themen/bildungsberatung/begriffsbestimmung/definitionen.php#begriffserkl%C3%A4rung> [Stand: 03.03.2019].

Gruber, Elke (2013): Aktuelle österreichische Entwicklungen schaffen weitere Definitionsgrundlagen. Online im Internet: https://erwachsenenbildung.at/themen/eb_in_oesterreich/definition/aktuelle_entwicklungen.php [Stand: 13.08.2019].

ibw (2017): Tipps zur Berufswahl. Online im Internet: https://www.bic.at/downloads/at/berufswahltipps/tipps_print_at.pdf [25.10.2019].

ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (2019): BIC.at. Online im Internet: <https://www.bic.at/index.php> [Stand: 25.10.2019].

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (2018): Die Arbeiterkammer. Wie die AK die Interessen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertritt, Online im Internet: https://wien.arbeiterkammer.at/service/Ratgeber/Die_Arbeiterkammer/Die_Arbeiterkammer_201810.pdf [Stand: 06.02.2019].

Land Steiermark (2017): Strategische Ausrichtung und Entwicklungsperspektiven der Erwachsenenbildung/Weiterbildung im Rahmen des lebensbegleitenden Lernens in der Steiermark. Lernende fördern - Strukturen stärken - Kooperationen ausbauen, Online im Internet: https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/10645300_18309924/24a0f30e/LLL_Strategie_2017_April.pdf [Stand: 09.03.2019].

Land Steiermark - Amt der Steiermärkischen Landesregierung (2019): Statistische Daten. Online im Internet: <http://www.bh-voitsberg.steiermark.at/cms/beitrag/11458956/58206097> [Stand: 29.03.2019].

Landesstatistik Steiermark (2019): Bezirk Voitsberg. Online im Internet: http://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12256485_141979478/21d4b274/616.pdf [Stand: 28.03.2019].

Regionalmanagement Steirischer Zentralraum (o.J.): Regionale Koordination für Bildungs- und Berufsorientierung. Online im Internet: <https://www.zentralraum-stmk.at/projekte/bildungs-und-berufsorientierung-bbo/> [Stand: 08.12.2019].

Regionalmanagement Steirischer Zentralraum GmbH (2019): Regionale Angebote zur Bildungs- und Berufsorientierung. Region Steirischer Zentralraum, Online im Internet: <https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/ziel/132086669/DE/> [Stand: 16.03.2019].

WIFI Österreich (2019): WIFI Österreich. Online im Internet: <https://www.wifi.at/start> [Stand: 05.08.2019].

Wirtschaftskammer Österreich (2015): P-A 3384/J - Beilage. Online im Internet: www.parlament.gv.at [Stand: 16.12.2019].

WKO (2019): WKO Steiermark. Online im Internet: <https://www.wko.at/service/Startseite.html> [Stand: 05.07.2019].

zam Steiermark GmbH (2018): Die zam Steiermark GmbH. Online im Internet: <https://www.zam-steiermark.at/zam-steiermark.html> [Stand: 05.05.2019].

Zentren für Ausbildungs-Management Steiermark (2015): Leitbild der zam Steiermark GmbH. Online im Internet: https://www.zam-steiermark.at/fileadmin/user_upload/Leitbild_A4_gesamt_2015_web.pdf [Stand: 27.08.2019].

9. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bildungs- und Berufsberatungsangebote für Erwachsene im Bezirk Voitsberg	
- Teil 1	70
- Teil 2	71
- Teil 3	72