

Nach den sehr guten bisherigen Eindrücken möchten beide befragten LehrerInnen das Angebot unbedingt weiter nutzen. Die KMS-Lehrerin würde, wenn es ihre Entscheidung wäre, das Bewerbungstraining zu einer verpflichtenden Schulveranstaltung machen. Für die AHS wird überlegt, ein Bewerbungstraining mit einer 7. oder 8. Klasse zu probieren. Diese SchülerInnen sind schon näher am Berufsleben. Das Bewerbungstraining ist unbedingt auch den ArbeitskollegInnen in den Schulen weiterzuempfehlen. Einige LehrerInnen an dieser AHS besuchen mit ihren Klassen den Wirtschaftslehrgang, insbesondere für diese ist wohl auch das Bewerbungstraining interessant.

3.3 Vorschläge und Wünsche für Veränderungen

Von den befragten LehrerInnen kommt insbesondere der Wunsch, das Bewerbungstraining auszuweiten, um allen SchülerInnen die Gelegenheit zu bieten, das Rollenspiel zu machen. Da eine zeitliche Verlängerung eher schwierig ist, wird für eine Verstärkung des TrainerInnenteams durch eine dritte Person plädiert. Dann könnte gleichzeitig in mehreren und kleineren Gruppen gearbeitet werden.

Besonders für die KMS wird immer wieder die Wichtigkeit derartiger Veranstaltungen betont: Eine wünschenswerte Ausweitung wäre beispielsweise ein längerfristiges Angebot in dem Sinne, dass SchülerInnen bereits in der dritten Klasse mit solchen Trainings anfangen, vielleicht in abgeschwächter Form. Zu einem späteren Zeitpunkt sollten dann diese SchülerInnen die Trainings wiederholen bzw. fortsetzen können, etwa nach Absolvierung der berufspraktischen Tage. Dabei könnte auch reflektiert werden, wie sich die Einstellung der SchülerInnen zu ihren „Wunschberufen“ geändert hat. Die LehrerInnen stehen dabei vor dem Problem, dass sie in verschiedenen Bereichen nicht mehr über ausreichend Glaubwürdigkeit verfügen. Die „Realität“ der Arbeitswelt – mögliche Hürden, Anforderungen und Schwierigkeiten – muss von außen vermittelt werden um authentisch zu sein und von den SchülerInnen ernst genommen zu werden.

Ein weiterer Vorschlag für mögliche Veränderungen ist ein Trainingskonzept, dass die SchülerInnen stärker in die Erarbeitung der Inhalte des Trainingsvormittags einbezieht. Dahinter stehen die guten Erfahrungen der LehrerInnen und TrainerInnen mit „learning by doing“. SchülerInnen nehmen Themen und Inhalte eher an und interessieren sich stärker dafür wenn sie selbst

etwas tun können. Werkstattähnlicher Aufbau könnte hier die Aufmerksamkeit und in Folge die Wirkung erhöhen.

Wie bereits angesprochen ist die tw. schlecht gelöste Phase der Berufsorientierung und allgemein die Vorbereitung und das Selbstbild der SchülerInnen (was sind meine Stärken?) zusätzliche Herausforderungen für die Bewerbungstrainings. Aus der Befragung der SchülerInnen zeigt sich, dass an erster Stelle der Informationsquellen zur Berufswahl oder zu weiteren schulischen Ausbildungen die Eltern und andere Verwandte stehen: 65% der Befragten nennen diese. Erst danach folgen mit 52% die Schule und mit 42% das WIFI.

Tabelle 7: Informationsquellen zur Berufswahl oder zu weiteren schulischen Ausbildungen, Mehrfachnennungen, in %

	alle (n=116)	KMS (n=56)	AHS (n=48)	FS (n=12)
Bildungsberater / Schülerberater an der Schule, Informationen im Unterricht	52	46	56	58
Besuch im Berufsinformationszentrum (BIZ)	14	21	4	17
Besuch im Jobcenter (AMS)	28	38	15	42
Informationsblätter, -broschüren	24	29	25	0
Besuch im BIWI (WIFI)	42	21	71	25
Besuch bei der Arbeiterkammer (AK)	23	23	21	33
Besuch im Berufsförderungsinstitut (bfi)	10	11	9	8
Eltern / Verwandte	65	70	56	75
Ich habe noch gar keine Informationen bekommen	3	5	0	0

Bei der Beurteilung des Wertes solcher Informationen schätzen die SchülerInnen Gespräche mit Personen, die den interessierenden Beruf ausüben am meisten. In der Einstufung nach Schulnotenskala liegen die Werte für alle Befragten im Mittel hier bei 1,4. Informationsunterlagen von AMS und der Arbeiterkammer aber auch der Messe L14 werden geringere Nützlichkeit zugemessen.

Tabelle 8: Nützlichkeit von Informationsquellen für deine Ausbildungs- oder Berufswahl, Mittelwerte (Benotung von 1 „sehr nützlich“ bis „5“ „gar nicht nützlich“)

	alle	KMS	AHS	FS
Schule, Lehrer und LehrerInnen	1,87	1,71	2,17	1,42
Berufsberatung im AMS oder im BIZ	1,94	1,81	2,20	1,67
Gespräche mit Eltern / Verwandten	1,95	1,82	2,19	1,58
Gespräche mit FreundInnen / Bekannten	2,14	2,16	2,15	2,00
Gespräche mit Personen, die diesen Beruf ausüben	1,40	1,41	1,40	1,33
Informationsunterlagen des AMS (z.B. Berufslexikon, homepage your choice, Datenbank)	2,20	1,98	2,51	2,00
Informationsunterlagen der Arbeiterkammer (Lehrlingsbroschüre, Bewerbungsbroschüre)	2,26	2,11	2,41	2,33
L14 Bildungs- und Berufsorientierungstage	2,50	2,32	2,60	2,50

Die derzeitige Durchführung der Bewerbungstrainings in den Räumlichkeiten des Wirtschaftsmuseums – das auch ein Kaffeemuseum beherbergt – ist ein weiterer Punkt für den Veränderungen gewünscht werden. Die Räume sind von ihrer Anlage ursprünglich nicht für Seminarzwecke vorgesehen und werden entsprechenden Ansprüchen nicht gerecht.

Die befragten LehrerInnen verweisen in diesem Zusammenhang auf die Gleichgültigkeit der SchülerInnen. Insbesondere auf Seiten der TrainerInnen herrscht aber das Bewusstsein, dass die Arbeit mit Jugendlichen insgesamt eine Arbeit mit und an der Zukunft ist. Ebenso gilt dies für die Jugendlichen selbst: der spezielle Fokus Bewerbungstraining ist eine Vorbereitung auf ihre Zukunft. Das Museum und die Räumlichkeiten verweisen allerdings nicht auf die Zukunft. Die Exponate sind tw. antiquiert und der Rahmen ist für die Zielgruppe der Bewerbungstrainings nicht altersadäquat und nicht passend. Wenn in der AK selbst (derzeit) kein Raum besteht, könnten alternativ vielleicht moderne,

adäquate Seminarräume von Unternehmen, zu denen gute Kontakte bestehen genutzt werden.

Aber auch im Sinne der Vermittlung von Bewusstsein über die Arbeiterkammer sowie Fragen der Interessenvertretung wäre die Verlagerung der Trainings in ein adäquates Gebäude der AK selbst eine wichtige Änderung. Dabei sind die Inhalte des Bewerbungstrainings mit den Angeboten der AK unmittelbar verknüpfbar. Die SchülerInnen können am selben Vormittag das Gebäude kennen lernen und dabei erste Hemmschwellen bei der Kontaktaufnahme überwinden. Zusätzlich kann dem legitimen Wunsch der AK, als Organisation präsent zu sein, Rechnung getragen werden.

Von der befragten Trainerin wird der Wunsch nach stärkerer Kooperation mit der AK bzw. AWS geäußert. Die derzeit zweimal im Jahr stattfindender Treffen zum gemeinsamen Austausch war eine Initiative der TrainerInnen. Bisher war auch noch kein Vertreter / keine Vertreterin der AK oder von AWS bei einem Training dabei, obwohl dazu eingeladen wurde.

Vorgeschlagen wird weiters, dass bestehende Angebot zu differenzieren, um auf die heterogenen Voraussetzungen und Bedürfnisse der SchülerInnen besser eingehen zu können. So könnte ein Basis- und ein Aufbaumodul für Bewerbung gemacht werden, je nach Vorbereitung könnten wie bisher ganze Schulklassen kommen oder für kleinere Gruppen ein Intensivcoaching angeboten werden. Weiters ist auch die Koppelung mit dem Themenfeld Berufsorientierung vorstellbar, aber auch viele weitere verschiedene Modelle. Wichtig sei aber, dass Austausch stattfindet zwischen der AK und den TrainerInnen, um die angepeilten Ziele der Bewerbungstrainings nicht zu gefährden. In diesem Zusammenhang erwähnt die Trainerin eine Broschüre der AK zum Thema Bewerbung, die speziell für Jugendliche erstellt wurde und nun aufliegt. Von dieser Broschüre erfuhren die TrainerInnen auch erst nach deren Publikation. Problematisch kann das werden, wenn solche Informationen z.B. Richtlinien beinhalten, die von den TrainerInnen nicht in dieser Form geteilt werden oder wenn im Training (unbewusst) andere oder widersprüchliche Informationen weitergegeben werden. Hier können Uneinigheiten entstehen, die aber den SchülerInnen und LehrerInnen nur schwer vermittelt werden können. Rechtzeitiger Austausch kann Informationsgleichstand sicherstellen und solche Brüche vermeiden helfen.

Angesprochen wurde von der Trainerin auch, dass von der AK keine Leistungen honoriert werden, die über das Training selbst hinausgehen. Notwendige Besprechungen oder die Erstellung und Aktualisierung von Unterlagen sind aber

relevante Tätigkeiten. Derzeit werden beispielsweise die Lebensläufe wieder überarbeitet, da auch Bewerbungen Trends unterliegen.