



„Also, ich würde das zu einer verpflichtenden Schulveranstaltung machen, wenn ich könnte!“

**Die Bewerbungstrainings von
Arbeitswelt und Schule
für Schülerinnen und Schüler
der 8. bis 13. Schulstufe**

Wien, Juni 2007

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
Daten zur Untersuchung	3
Einleitung	4
1 Die Institution Arbeiterkammer in den Bewerbungstrainings	5
2 Bewusstsein über Interessenvertretung	6
3 Beurteilung der Bewerbungstrainings	10
3.1 Allgemeiner Eindruck.....	10
3.2 Ortswechsel und die externen TrainerInnen	12
3.3 Vorschläge und Wünsche für Veränderungen.....	13
4 Empfehlungen	18

Daten zur Untersuchung

Thema:	Bewerbungstrainings von Arbeitswelt und Schule für Schülerinnen und Schüler der 8. bis 13. Schulstufe
AuftraggeberIn:	AK Wien
Beauftragtes Institut:	SORA - Institute for Social Research and Analysis, Wien
Wissenschaftliche Leitung:	Mag. ^a Ingrid Putz
AutorInnen:	Mag. ^a Ingrid Putz, Günther Ogris, MA

Methodische Hinweise

Die Erhebung bei SchülerInnen wurde schriftlich durchgeführt. Dabei wurden die SchülerInnen im unmittelbaren Anschluss an das Bewerbungstraining kurz auf dieses Projekt hingewiesen und gebeten, einen kurzen Fragebogen auszufüllen. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist dies zu beachten. Weiters soll hier auf die spezielle Auswahl der befragten Klassen hingewiesen werden: Befragt wurden verschiedene Schulklassen, die zwischen Mitte Mai und Mitte Juni an den Bewerbungstrainings teilgenommen haben. Die Antworten sind nicht repräsentativ für eine bestimmte Altersgruppe oder die Schultypen.

Teilgenommene Schultypen und Schulstufen:

Tabelle 1: Verteilung Schulstufe und Schultyp

Schultyp	Anzahl der Klassen	Schulstufe	absolut
KMS	4	8.	56
AHS	3	Zusammen	48
<i>davon</i>	2	8.	37
	1	11.	11
HASCH	1	10.	12
Fragebögen Insgesamt			116

Einleitung

Die im Auftrag der AK durchgeführten Bewerbungstrainings erreichen jährlich etwa 2.400 SchülerInnen. Das durchgeführte Projekt untersuchte dieses Angebot der Aktion „Arbeitswelt und Schule“ der AK Wien in Hinblick auf die Einflüsse und Wirkungen der Wahrnehmung der Interessenvertretung.

Ziel des Projekts war zu klären, ob die AK bei den Bewerbungstrainings überhaupt vorkommt, bzw. ob es Möglichkeiten gibt, im Rahmen dieser Maßnahme die Bekanntheit und das Image der AK zu beeinflussen. Ferner sollte geklärt werden, ob die Maßnahme „Bewerbungstraining“ dazu geeignet ist, interessenpolitische Botschaften zu transportieren.

Im Fokus standen insbesondere folgende Fragen:

Haben die Maßnahmen der AK für Jugendliche den Erfolg,

- die AK bekannter zu machen und das AK Image zu verbessern?
- die Sensibilisierung bzgl. Anliegen von ArbeitnehmerInnen und sozialer Gerechtigkeit zu erhöhen?
- die Wichtigkeit der Interessensvertretung zu erklären?

1 Die Institution Arbeiterkammer in den Bewerbungstrainings

Die Arbeiterkammer wird im Training von den TrainerInnen als Auftraggeber genannt. Das Logo der AK Wien (und teilweise gemeinsam mit jenem des ÖGB) findet sich auf verschiedenen Unterlagen, die den SchülerInnen zur Verfügung stehen (Kugelschreiber, Namenskärtchen, Trainingsunterlagen)

Die Aktion „Arbeitswelt und Schule“ wird ebenfalls im Training genannt, der Begriff ist auch die passende Überleitung zu den Inhalten des Bewerbungstrainings.

Aufgrund des Fokus' der Bewerbungstrainings sind die Arbeiterkammer und ihre Angebote im weiteren Verlauf des Trainings kein Thema. Das enge Zeitkorsett verhindert thematische Verbreiterung. Hier ist insbesondere von Nachteil, dass das Training derzeit nicht in den Räumlichkeiten der AK stattfindet. Beispielsweise kann kein Verweis angebracht werden, dass verschiedene Angebote im selben Haus zur Verfügung stehen, dass sich die SchülerInnen ev. in einer Trainingspause die Beratungszone ansehen usw.

Immer wieder ergeben sich aber im Bewerbungstraining Gelegenheiten, über das Themenfeld Arbeitsrecht zu sprechen. Etwa wenn von den SchülerInnen selbst Fragen gestellt werden, oder sich im Zuge des Rollenspiels Unklarheiten oder Unwissen herausstellen, wie z.B. ob bei einem Vorstellungsgespräch nach dem Gehalt gefragt werden darf. In Anknüpfung an solche Fragen oder Bemerkungen können dann auch die AK und Interessenvertretung im Allgemeinen thematisiert werden.

Auch vorhandene Mängel in der (vorangehenden) Berufsorientierung der Jugendlichen können sich hier hinderlich auswirken: Für das zeitlich ohnehin knapp bemessene Training kann sich dadurch die Notwendigkeit ergeben, auch dieses Themenfeld anzusprechen, was aber wiederum andere Themen zurückdrängt.

2 Bewusstsein über Interessenvertretung

Bewusstsein über Interessenvertretung im Allgemeinen oder im Speziellen gibt es nach Einschätzung der interviewten Lehrerinnen in diesem Alter noch gar nicht. Zwar ist beispielsweise der Arbeitsvertrag Teil des Lehrstoffes für Geografie, ebenso Interessenvertretungen, allerdings lernen das die SchülerInnen als Schulwissen bzw. „Stoff“, weil es zur Prüfung kommt – und vergessen es dann wieder. Die Trainerin verweist auch darauf, dass die verschiedenen Institutionen wohl nicht oder kaum differenziert wahrgenommen werden. Das sei wohl erst ab 16 oder 17 Jahren wirklich möglich.

Die AHS-Lehrerin nimmt größeres Bewusstsein erst ab ca. der 7. Klasse wahr, hat aber den Eindruck, dass die SchülerInnen politisch sehr desinteressiert sind: es „prallt an ihnen ab, oder sie lernen es halt“, Anliegen ist es aber keines. Auch diesbezügliche Erfahrungen, die die SchülerInnen zu Hause machen hat sie noch nie wahrgenommen. Allerdings wird es als wichtig eingeschätzt, entsprechendes Bewusstsein zu wecken und Informationen zu bieten. Ab 15 Jahren arbeiten viele SchülerInnen im Sommer, im Zuge dessen könnte ihnen beispielsweise nahe gebracht werden, dass es gewerkschaftliche Angebote gibt. Für die SchülerInnen in der KMS ist lediglich das AMS eine bekannte arbeitsmarktrelevante Institution.

Dass die Arbeiterkammer Anbieterin dieses Bewerbungstrainings ist wissen die SchülerInnen, weil es ihnen zuvor von den Lehrerinnen bzw. im Training gesagt wurde. Allerdings schränken die befragten Lehrerinnen ein, dass die SchülerInnen damit weiters nichts verbinden und es ihnen auch egal ist, wer das veranstaltet oder finanziert, woher die TrainerInnen sind oder wem das Gebäude gehört.

An anderen Institutionen mit Angeboten in den Bereichen Berufsorientierung und Berufseinstieg sind den Lehrerinnen WIFI und AMS, Sprungbrett, Best und L14 sowie Angebote von Banken bekannt. Es wird aber auch wiederholt hingewiesen, dass die SchülerInnen selbst im Internet surfen und recherchieren und dieses Medium bzw. das Nutzungsverhalten nicht nur gering geschätzt werden darf. Der Berufsinformationstest am WIFI, der von einer Lehrerin mit einer vierten Klasse absolviert wurde wird als schlecht eingeschätzt, auch die SchülerInnen haben über die Ergebnisse eher gelacht. Vermutlich gewinnen die SchülerInnen bei diesem Test am Computer keine neuen Ideen. Die „BEST“ wird als besonders für die Oberstufe sinnvoll geschätzt. Obwohl die Information dort sehr geballt ist, lernen viele Neues kennen, das sie interessiert.

Weiters bekannt sind Berufsinformationfilme von der AUVA, die werden in der AHS auch gezeigt. Die Lehrerin räumt aber ein, dass diese wohl nicht auf großes

Interesse stoßen und keine großen Auswirkungen auf die Berufsentscheidung haben – dafür ist das Elternhaus maßgeblich verantwortlich. Die Lehrerin schätzt, dass 80% der Entscheidungen dort getroffen werden. (Vgl. dazu auch Kapitel 3.3) FreundInnen oder KlassenkollegInnen beeinflussen hier nur wenig. Oft ist es ein „Vorschlag“ der Eltern, eine bestimmte Schule anzuschauen, und die wird dann auch gewählt.

Informationen über die AK oder Informations- und Beratungsangebote an die SchülerInnen zu vermitteln ist nach Ansicht der KMS-Lehrerin über das Internet möglich bzw. via niederschwelliger „Schlagzeilen“. Als Beispiel nennt sie „Rat auf Draht“, das alle SchülerInnen kennen, auch jene die selbst dort noch nicht angerufen haben. Ebenso könnten altersspezifische Angebote der AK u.a. publik gemacht werden, wenn die SchülerInnen z.B. eine Liste an Institutionen und deren Homepages bekommen, wo sie nachschauen können. Telefonische Angebote sind nach Einschätzung dieser Lehrerin in diesem Zusammenhang weniger sinnvoll, da viele SchülerInnen nicht in der Lage sind, solche Gespräche zu führen, „aber Internet geht alles“.

Der Verteilung von Unterlagen an die SchülerInnen steht die befragte Trainerin skeptisch gegenüber. In den Bewerbungstrainings wurde dazu übergegangen, immer weniger Material auszuteilen, da dieses tw. liegengelassen wurde bzw. dann aber nicht mehr brauchbar war und viel weggeworfen werden musste. Unterlagen sollten i.E. nur an wirklich interessierte SchülerInnen weitergegeben werden. Als Beispiel wird ein Arbeitsmittel genannt, das Blatt „Fragen des Chefs“. Je nach Einschätzung der Situation und des Interesses wird dieses ausgeteilt oder bewusst nicht frei verteilt sondern nur hingewiesen, dass, wer es möchte, mitnehmen kann. So sollte das auch mit Broschüren gemacht werden.

Derzeit gibt es keine Mappen für LehrerInnen. Diese Sammlung war von der AK zusammengestellt mit Material, das von Interesse für die Jugendlichen sein könnte und den LehrerInnen mitgegeben werden konnte. Die Trainerin erinnert sich, dass die meisten das dankbar genommen haben. In diesem Zusammenhang wird darauf verwiesen, dass jene LehrerInnen die mit ihren Klassen kommen, ja vielfach interessiert sind, und solche Angebote gerne annehmen. Die LehrerInnen sind auch unterschiedlich gut informiert über andere Möglichkeiten und Angebote der AK.

Zur Information der SchülerInnen ist das Internet auch nach Ansicht der befragten Trainerin ein heißer Tipp. Die Kugelschreiber die derzeit verteilt werden sind nicht schlecht, das ist etwas, das die Jugendlichen auch brauchen können. Allerdings ist das ein konservatives Werbemittel und auch nicht

altersadäquat. Als gutes Beispiel für die Heranführung von Jugendlichen an die Berufs- und Arbeitswelt erzählt die Trainerin vom Projekt SITCOM der Donau-Universität Krems. Hier kann spielerisch ein Arbeitstag erlebt werden, abgezielt wird dabei auf Mädchen und technische Berufe.

In der Befragung der SchülerInnen wurden ebenfalls die Themen Sozialpartnerschaft und solidarische Interessenvertretung angesprochen. Dabei zeigt sich, dass zu den verschiedenen Organisationen bisher nur wenig Kontakt bestand. Die höchsten Werte erreicht die Arbeiterkammer mit 48%, die befragten KMS-SchülerInnen geben hier 57% an. Hierbei soll aber nochmals auf die spezifische Befragungssituation verwiesen werden.

Tabelle 2: Kontakt zu einer der folgenden Organisationen, in %

	alle	KMS	AHS	FS
zur Wirtschaftskammer	32	30	30	50
zur Arbeiterkammer	48	57	38	42
zur Gewerkschaft	6	13	0	0
zur Industriellenvereinigung	5	6	6	0

Die Angebote der Arbeiterkammer mit der größten Bekanntheit unter den SchülerInnen sind neben den Bewerbungstrainings (81%) und Arbeitswelt und Schule (68%) die Beratung für Lehrlinge (68%) und die Bildungsberatung (60%). Die Lehrlingsberatung ist besonders bei den SchülerInnen von KMS und der befragten Fachschulklasse bekannt.

Tabelle 3: Bekanntheit verschiedener Angebote der Arbeiterkammer, in %

	alle	KMS	AHS	FS
Beratung für Lehrlinge	68	79	49	92
Beratung zu Arbeitsrecht	45	46	40	58
Service für Konsumenten (Handys, Kredite, Schulden usw.)	29	32	19	50
Bildungsberatung	60	60	55	83
Arbeitswelt und Schule	68	71	62	75
Bewerbungstrainings	81	79	81	92
Planspiele	26	27	23	33

Das gemeinsame Auftreten von ArbeitnehmerInnen gegenüber Arbeitgebern wird als sehr wichtig eingeschätzt. Die höchste Zustimmung findet sich dabei bei den befragten AHS-SchülerInnen.

Tabelle 4: Zustimmung zu solidarischer Interessenvertretung, Mittelwerte (Benotung von 1 „stimme sehr zu“ bis „5“ „stimme gar nicht zu“)

	alle	KMS	AHS	FS
Klassen- und Schulsprecher sind wichtig, damit Schülerinnen und Schüler ihre Interessen gemeinsam durchsetzen können.	2,02	1,80	2,23	2,17
Es ist wichtig dass ArbeiterInnen und Angestellte zusammenhalten und ihre Interessen gemeinsam vertreten, wenn sie von ihren Chefs ungerecht behandelt werden.	1,68	1,76	1,54	1,83
Eine gemeinsame Interessenvertretung brauche ich nicht, ich löse meine Probleme selbst.	2,91	2,86	3,09	2,50

3 Beurteilung der Bewerbungstrainings

3.1 Allgemeiner Eindruck

Die befragten Lehrerinnen waren von den Bewerbungstrainings sehr begeistert und berichten auch von großer Begeisterung bei den SchülerInnen. Das Angebot soll unbedingt weiter genutzt werden. Hervorgehoben wird von der KMS-Lehrerin, wie gut auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Gruppen eingegangen wird, gerade weil die SchülerInnen ihrer Klasse eigentlich zu jung waren.

Sehr gelobt wird die Ehrlichkeit der TrainerInnen, den SchülerInnen nichts vorzumachen oder die Arbeitswelt schön zu reden: Es sei wichtig, den SchülerInnen klar zu machen, was sie erwartet und auch, dass das mitunter nicht einfach sein wird. Den SchülerInnen werden dabei nicht Zukunftsvisionen geraubt, aber falsche Illusionen sinnvoller Weise genommen. Veranschaulicht wird das von der KMS-Lehrerin mit dem Rollenspiel „Vorstellungsgespräch“, das auch aufgezeichnet und den SchülerInnen gezeigt wird: dabei wird Bewusstsein für das eigene Auftreten geweckt. Zuvor ist das gar nicht vorhanden, weil die Jugendlichen sich im Alltag eher nur untereinander bewegen. Gerade für die SchülerInnen von KMS wäre solches Bewusstsein aber dringend nötig.

Aufmerksam geworden sind die Lehrerinnen durch einen Folder, der von AK bzw. bfi geschickt wurde. Eine der Lehrerinnen erzählt, dass derartige Informationen eigentlich nicht sie bekommen sollte, sondern die verantwortliche BO-Lehrerin an der Schule. Der Folder zu den Bewerbungstrainings hat sie also nur zufällig erreicht, sie aber sofort angesprochen. Bisher wurde das Angebot von der Schule nicht genutzt.

Bezüglich des Zeitpunktes des Trainings in der Ausbildung wird für die AHS eher das Ende der Oberstufe für günstiger eingeschätzt – die Phase, in der AHS-SchülerInnen Berufs- oder Studienwegentscheidungen treffen. Für die KMS wäre vielleicht bereits in der dritten Klasse zu beginnen, da hier der Berufseinstieg schon näher liegt.

Inhaltlich und vom zeitlichen Ausmaß ist das Training für die SchülerInnen passend und nicht zu anstrengend. Eine Lehrerin berichtet, dass die SchülerInnen selbst meinten, der Vormittag wäre rasch verfliegen. Die Vorbereitung, die eine der Lehrerinnen mit ihrer Klasse gemacht hat war i.E. gut, wäre aber für die Bewältigung des Trainings nicht notwendig gewesen.

Die Einschätzung der SchülerInnen bzgl. der Unterstützung, die sie durch das Bewerbungstraining für weitere Vorstellungs- oder Aufnahmegespräche bekommen ist durchwegs gut. Bei der Beurteilung nach der Schulnotenskala wird insgesamt ein Mittelwert von 1,67 erreicht.

Tabelle 5: Wie sehr hat dir das Bewerbungstraining insgesamt für dein nächstes Vorstellungs- oder Aufnahmegespräch geholfen? Mittelwerte, „1“ bedeutet „sehr geholfen“. „5“ bedeutet „gar nicht geholfen“

	alle (n=112)	KMS (n=54)	AHS (n=46)	FS (n=12)
Bewerbungstraining hat insgesamt geholfen	1,67	1,69	1,67	1,58

Befragt nach einzelnen Inhalten die im Bewerbungstraining behandelt wurden, geben die SchülerInnen ebenfalls durchwegs gute Beurteilungen ab. Am stärksten profitiert wurde von Tipps zum Verhalten in Bewerbungs- oder Aufnahmegesprächen (Mittelwert 1,5). Ebenfalls gut beurteilt werden das Erarbeiten der persönlichen Fähigkeiten (Mittelwert 1,79) und das Rollenspiel (Mittelwert 1,78).

Tabelle 6: Wovon wurde am stärksten profitiert, Mittelwerte (Benotung von „1“ „sehr stark profitiert“ bis „5“ „gar nicht profitiert“)

	alle	KMS	AHS	FS
von den Informationen über Möglichkeiten zur Stellensuche (Jobbörsen usw.)	2,26	2,12	2,43	2,17
vom Besprechen des Lebenslaufs	1,84	1,74	1,93	1,92
vom Erarbeiten deiner persönlichen Fähigkeiten	1,79	1,75	1,89	1,58
von den Tipps, wie du dich bei einem Bewerbungs- oder Aufnahmegespräch verhalten soll	1,50	1,45	1,57	1,33
vom Rollenspiel Bewerbungs- bzw. Aufnahmegespräch (zugeschaut oder selbst gemacht)	1,78	1,76	1,85	1,58

Dazu ergänzt die befragte Trainerin, dass im Laufe des Vormittages die SchülerInnen ein Bewusstsein dafür entwickeln, dass ihnen hier etwas fehlt. Teilweise herrscht Erstaunen über die Fragen und Erwartungen, mit denen sie in der Bewerbungssituation konfrontiert werden. Aus den Feedbackbögen die die TrainerInnen an die SchülerInnen verteilen können positive Reaktionen abgelesen werden. Die SchülerInnen geben an, etwas gelernt zu haben und Neues mit nach Hause nehmen zu können.

3.2 Das Bewerbungstraining außerhalb der Schule

Von den befragten Lehrerinnen wird unterstrichen, dass ein Aspekt des Erfolges des Bewerbungstrainings der Ortswechsel und die externen TrainerInnen sind. Die SchülerInnen schätzen das nicht als ein „Hauptsache kein Unterricht“ ein, sondern nehmen es tw. sogar ernster als den Unterricht in der Schule von den (bekannten) LehrerInnen. Die Lehrerinnen berichten von großer Wertschätzung der SchülerInnen gegenüber den Trainings und den TrainerInnen – die Auseinandersetzung mit fremden Personen hebt den Wert. Für den Bereich KMS führt dazu die befragte Lehrerin aus, dass in dieser Schulform LehrerInnen schon lange nur mehr teilweise Fachvermittlung durchführen können, in einem Ausmaß von rd. zwei Drittel seien sie „Mütter, Erzieher, Ersatzväter wenn es sein muss, Sozial-, Drogen-, Sexualberater, Jugendamt. Und das geht alles über den Emotionalbereich nicht Sachbereich“.

Aufgrund dieser größeren Distanz wird auch die Information einer fremden Person von den SchülerInnen wesentlich höher bewertet und hat mehr Wahrheitsgehalt. LehrerInnen können sich im Unterricht vielleicht verstellen und „böse spielen“, aber die reale Begegnung und Auseinandersetzung mit neuen, fremden Erwachsenen ist etwas völlig Anderes, hat höhere Authentizität und darf in der Wichtigkeit nicht unterschätzt werden.

Die KMS-Lehrerin berichtet auch, dass das Training bereits im Vorfeld großen Eindruck auf die SchülerInnen gemacht hat. Den Lebenslauf mussten die SchülerInnen vorab alleine erstellen bzw. sich die notwendigen Informationen besorgen, wie so etwas aussieht. Weiters hat sie die SchülerInnen aufgestachelt, sich auch die Situation „Bewerbung“ zu überlegen, also z.B. was sie anziehen werden. Die SchülerInnen haben diesen Vormittag tatsächlich auch sehr ernst genommen – die Lehrerin gibt zu, auch selbst erstaunt und beeindruckt gewesen zu sein, mit welcher Aufmerksamkeit und Konzentration die SchülerInnen teilgenommen haben. „Sie waren mittendrin und sie waren den ganzen Tag mittendrin.“ Der Verweis auf die eigene Zukunft der SchülerInnen, ihre zukünftige Berufstätigkeit und damit ihr Einkommen – „Es geht um dein Geld.“ – haben zusätzlich motiviert.

Kein nachhaltiger negativer Eindruck entsteht nach Ansicht der befragten LehrerInnen, wenn aus Zeitmangel nicht alle SchülerInnen tatsächlich zum Rollenspiel „Vorstellungsgespräch“ gekommen sind. Vermutet wird auch, dass teilweise darüber Erleichterung herrschte, aber bei den SchülerInnen doch das Bewusstsein geweckt werden konnte, dass eine solche Situation auf sie zukommen wird.

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.

4 Empfehlungen für die Bewerbungstrainings

Auf der Grundlage der Ergebnisse dieses Projektes ergeben sich eine Reihe an überlegenswerten Maßnahmen.

Das Angebot wird von LehrerInnen und SchülerInnen sehr geschätzt und stellt eine wichtige Bereicherung für die SchülerInnen dar. Vermutlich ist dieses Bewerbungstraining für einige die einzige derartige Vorbereitung auf ihren Berufseinstieg. Für die AK ist dies auch eine Möglichkeit, jährlich rd. 2.400 Jugendliche mit einem unterstützenden Angebot zu erreichen. Die Trainings sollten daher unbedingt weitergeführt werden. Von Seiten der LehrerInnen kommt der Wunsch nach einem größeren Angebot, ausreichende Nachfrage ist bereits derzeit vorhanden.

Dringend zu empfehlen ist die (Wieder-)Eingliederung in Räumlichkeiten der AK. Im Sinne der Jugendlichen ist, dass sie bereits das Gebäude der Institution kennen, zu der sie im Laufe ihres Berufslebens guten Kontakt aufbauen und erhalten sollen. Wenn im Zuge der Trainings die Erfahrung gemacht werden kann, dass hier niederschwellig Informationen und Unterstützung angeboten werden, ist das Wiederkommen erleichtert. Im Zuge des derzeitigen Umbaus des Gebäudekomplexes ist dies sicher schwierig, ev. könnten entsprechende zukünftige Möglichkeiten aber jetzt schon sichergestellt oder überlegt werden.

Zu bedenken ist aber die bestehende Situation im Wirtschaftsmuseum, in dem die SchülerInnen derzeit diesen Vormittag verbringen. Hier muss sich die Arbeiterkammer die Frage stellen, ob das Image ist, das die AK vermitteln will. Die Aufmerksamkeit die durch das Bewerbungstraining auf die AK gelenkt wird darf trotz der oben beschriebenen Einschränkungen aufgrund der zeitlichen Ressourcen usw. nicht unterschätzt werden. Die Räume des Wirtschaftsmuseums sind dabei mit die Grundlage für den entstehenden Eindruck.

Auch im Sinne einer Verbesserung der Berufsorientierung der Jugendlichen sollte eine altersgerechte Informationsplattform im Internet überlegt werden bzw. die Nutzung von bestehenden altersgerechten Angeboten. Zu überlegen sind nachhaltige, altersgerechte „give-aways“, die die Aufmerksamkeit der Jugendlichen auf ein solches Angebot (der AK) lenken bzw. verstärken können.

Eine stärkere Einbeziehung der TrainerInnen beispielsweise bei der Abstimmung von Informationsmaterial der Arbeiterkammer ist hilfreich um Brüche in der Wahrnehmung durch LehrerInnen und SchülerInnen zu vermeiden. Die

TrainerInnen sind auch im Gegensatz zur Institution Arbeiterkammer für die SchülerInnen unmittelbar wahrnehmbar und die relevanten Akteure.

Nicht unerwähnt soll auch bleiben, dass in diesem Schuljahr offenbar die Teilnahme von Klassen Polytechnischer Schulen geringer war als in anderen Jahren. Von den TrainerInnen wird vermutet, dass diese „Stammklientel“ aufgrund des zunehmenden Andrangs von anderen Schulen ins Hintertreffen gerät. Hier könnte überlegt werden, ob – wenn das derzeitige Ausmaß gleich bleibend ist – eine Art Quotenregelung helfen könnte, arbeitsmarktnähere Schultypen und Schulstufen die Möglichkeit zur Teilnahme zu sichern.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Bewerbungstrainings der Aktion Arbeitswelt und Schule großen Wert für die SchülerInnen haben und einen wichtigen Bestandteil in der Vorbereitung auf den Berufseinstieg darstellen. Das Angebot wird von den LehrerInnen und SchülerInnen sehr geschätzt.

Weiters zeigte die SchülerInnenbefragung, dass bereits Bewusstsein über Anliegen solidarischer Interessenvertretung sowie über die Institution Arbeiterkammer und ihre Angebote vorhanden ist. Um hier im Sinne der AK anzuknüpfen muss der Rahmen der Veranstaltung Bewerbungstraining angepasst werden. Dann kann Imagetransfer im gewünschten Sinne