



Agenda



1 Wahrnehmungen von Angebot und Nachfrage

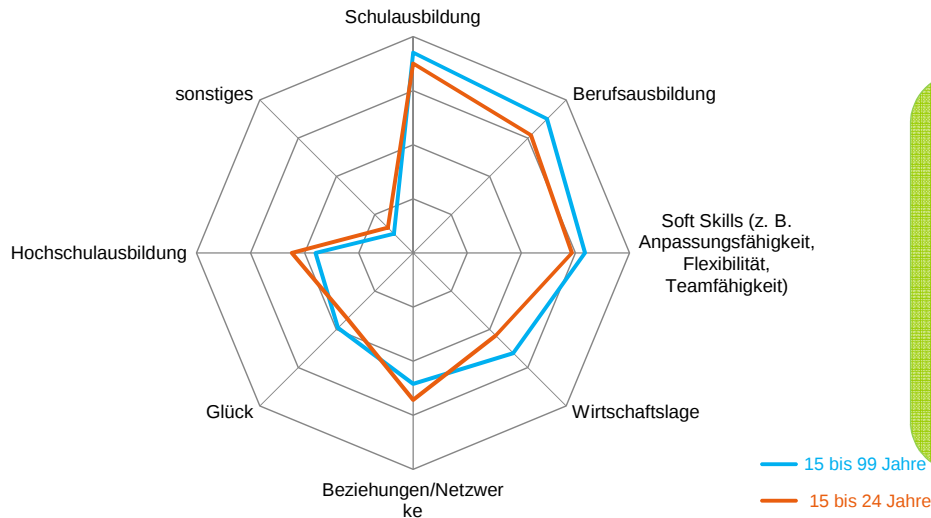
2 Weiterbildung?

3 Zukunftsvisionen

Wahrnehmungen von Angebot und Nachfrage

Wahrnehmung von Erfolgskriterien am heutigen Arbeitsmarkt

Ja, Bildung – aber auch Soft Skills!



Für wie wichtig halten Sie die folgenden Dinge, um im heutigen Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein, um einen guten Job zu bekommen?
Basis: Total (n=1.000), Studie: Eigenstudie Oktober 2014
Angaben in %, Mittelwerte

© GfK Sozial- und Organisationsforschung | Pressekonferenz Jugend! Zukunft? Arbeitsmarkt? | 27. November 2014

Leseanleitung:
Je weiter außen der Datenpunkt, umso zutreffender



Top 3 Bevölkerungsdurchschnitt und Jugend:

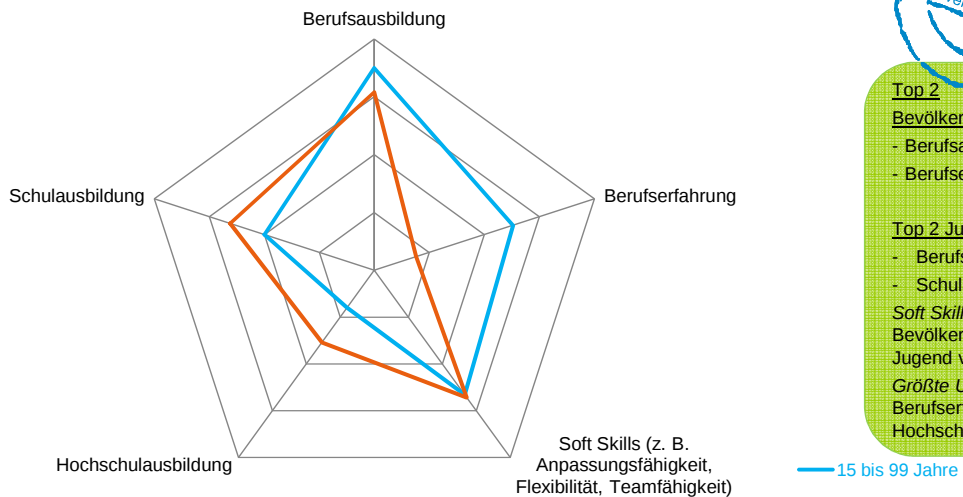
- Schulausbildung
- Berufsausbildung
- Soft Skills

Dann scheiden sich die Geister:

- Bevölkerungsdurchschnitt entscheidet sich für Wirtschaftslage und Glück
- Jugend findet Beziehungen/Netzwerke und Hochschulausbildung wichtiger

Einschätzung eigener Qualifikationen

Auf den ersten Blick: Jugend sehr selbstbewusst trotz Mangel an Erfahrung



Wie schätzen Sie Ihre eigenen Qualifikationen in den einzelnen Bereichen ein? Bezüglich ...
Basis: Total (n=1.000), Studie: Eigenstudie Oktober 2014
Angaben in %, Mittelwerte

© GfK Sozial- und Organisationsforschung | Pressekonferenz Jugend! Zukunft? Arbeitsmarkt? | 27. November 2014

Leseanleitung:
Je weiter außen der Datenpunkt, umso zutreffender



Top 2 Bevölkerungsdurchschnitt:

- Berufsausbildung
- Berufserfahrung

Top 2 Jugend:

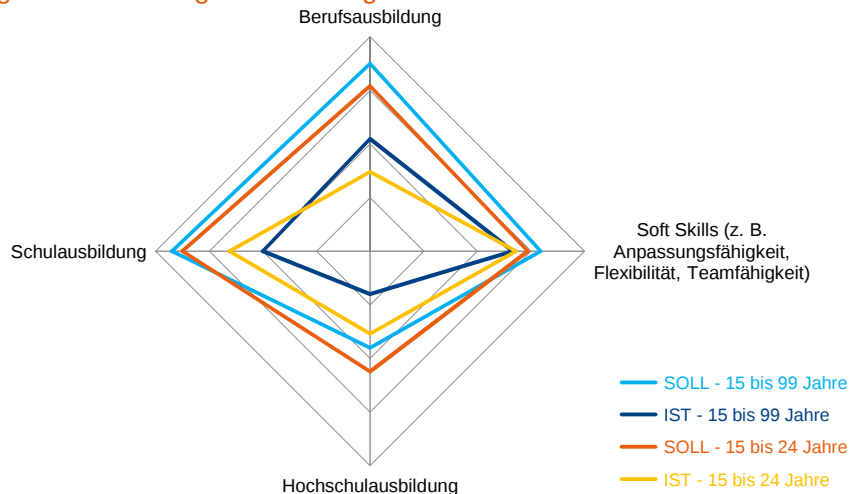
- Berufsausbildung
- Schulausbildung

Soft Skills können sowohl die Bevölkerung als auch die Jugend vorweisen.

Größte Unterschiede bei Berufserfahrung und Hochschulausbildung.

Einschätzung Erfolgskriterien vs. eigene Qualifikationen

Bei näherer Betrachtung: trotz Selbstbewusstsein auch bei Jugend
Eigeneinschätzung als unzulänglich



Für wie wichtig halten Sie die folgenden Dinge, um im heutigen Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein, um einen guten Job zu bekommen?
Wie schätzen Sie Ihre eigenen Qualifikationen in den einzelnen Bereichen ein? Bezüglich ...
Basis: Total (n=1.000), Studie: Eigenstudie Oktober 2014
Angaben in %, Mittelwerte

© GfK Sozial- und Organisationsforschung | Pressekonferenz Jugend! Zukunft? Arbeitsmarkt? | 27. November 2014



Sowohl Bevölkerungsdurchschnitt als auch die Jugend meinen, dass:

die wahrgenommenen Erfolgskriterien, um am Arbeitsmarkt zu bestehen, übermächtig und mit den empfundenen eigenen Qualifikationen kaum kompatibel sind.

Die größte Übereinstimmung von SOLL & IST findet sich bei den Soft Skills.

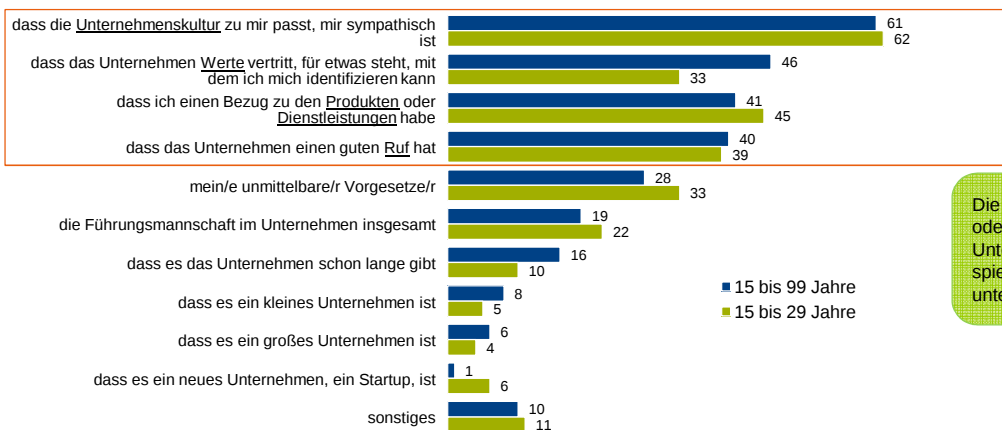
Leseanleitung:

Je weiter außen der Datenpunkt, umso zutreffender

7

Employer Branding – was zählt bei Entscheidung für Arbeitgeber?

Generationenunabhängig sind Soft Facts harte Währung: Kultur und Werte an der Spitze vor Produkten/Dienstleistungen und Reputation



Die Unternehmensgröße oder wie lange es das Unternehmen schon gibt, spielen eine untergeordnete Rolle.

Wenn Sie Angebote von verschiedenen Arbeitgebern bekommen würden, die für Sie alle gleichwertig interessant sind, welche der folgenden maximal 3 Dinge wären dann für Sie ausschlaggebend, für welches Unternehmen Sie sich entscheiden?

Basis: Erwerbstätige (n=1.160), Studie: Online 2000er 2013 – Beruf und Arbeit

Angaben in %

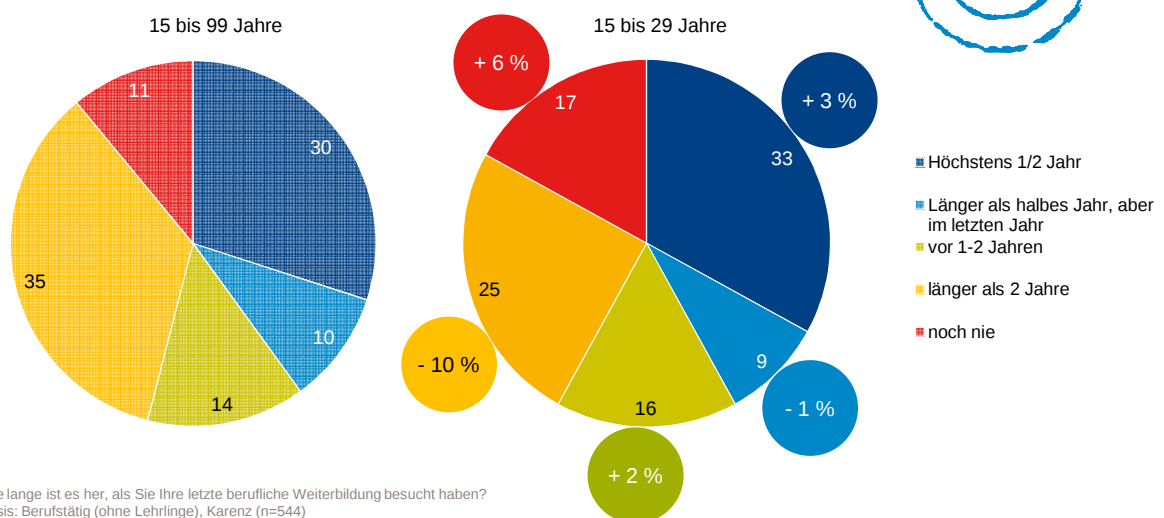
© GfK Sozial- und Organisationsforschung | Pressekonferenz Jugend! Zukunft? Arbeitsmarkt? | 27. November 2014

8

Weiterbildung?

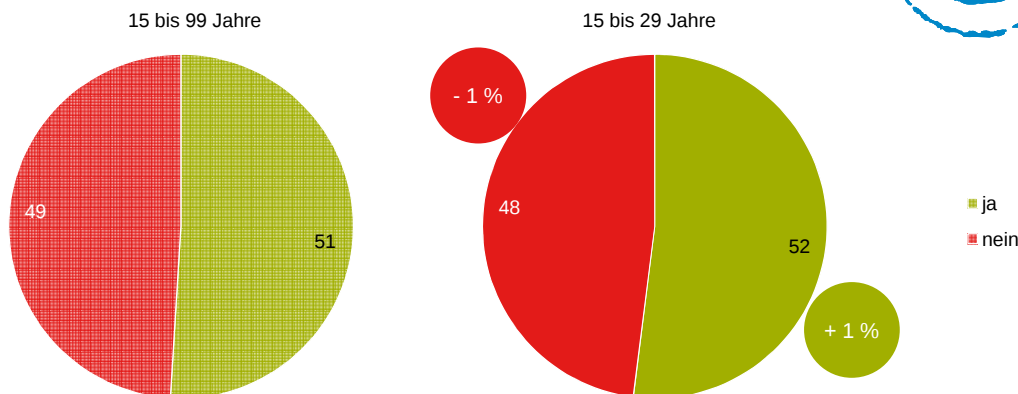
Letzte berufliche Weiterbildung

Mehrheit hat sich weitergebildet, mehr als die Hälfte innerhalb der letzten 2 Jahre - altersbedingte Unterschiede



Berufliche Weiterbildung im nächsten Jahr geplant

...die Hälfte sagt „ja“



Planen Sie im nächsten Jahr eine berufliche Weiterbildung?
Basis: Berufstätig (ohne Lehrlinge), Karenz (n=544)

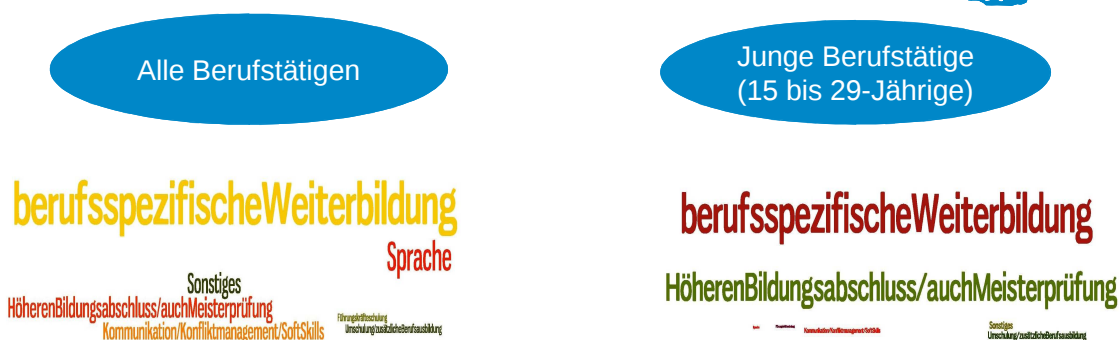
Angaben in %

© GfK Sozial- und Organisationsforschung | Pressekonferenz Jugend! Zukunft? Arbeitsmarkt? | 27. November 2014

11

Welche Weiterbildungen sind im nächsten Jahr geplant?

Junge Berufstätige fokussieren weniger auf Sprachen -
trotz Glaube an Bedeutung



Welche Weiterbildungsveranstaltung möchten Sie im nächsten Jahr besuchen?
Basis: Berufstätig (ohne Lehrlinge), Karenz (n=544)

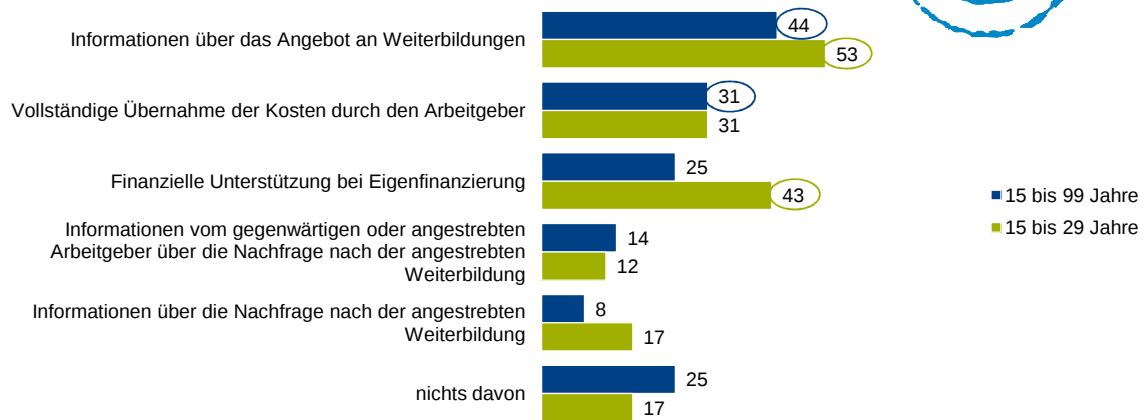
Angaben in %

© GfK Sozial- und Organisationsforschung | Pressekonferenz Jugend! Zukunft? Arbeitsmarkt? | 27. November 2014

12

Hilfestellungen für Weiterbildung

Vor allem Wunsch nach Information und Kostenübernahme



Welche (zusätzlichen) Hilfestellungen brauchen Sie zur Durchführung der angestrebten Weiterbildung?
Basis: Berufstätig (ohne Lehrlinge), Karenz und Weiterbildung geplant (n=278)

Angaben in %

© GfK Sozial- und Organisationsforschung | Pressekonferenz Jugend! Zukunft? Arbeitsmarkt? | 27. November 2014

13

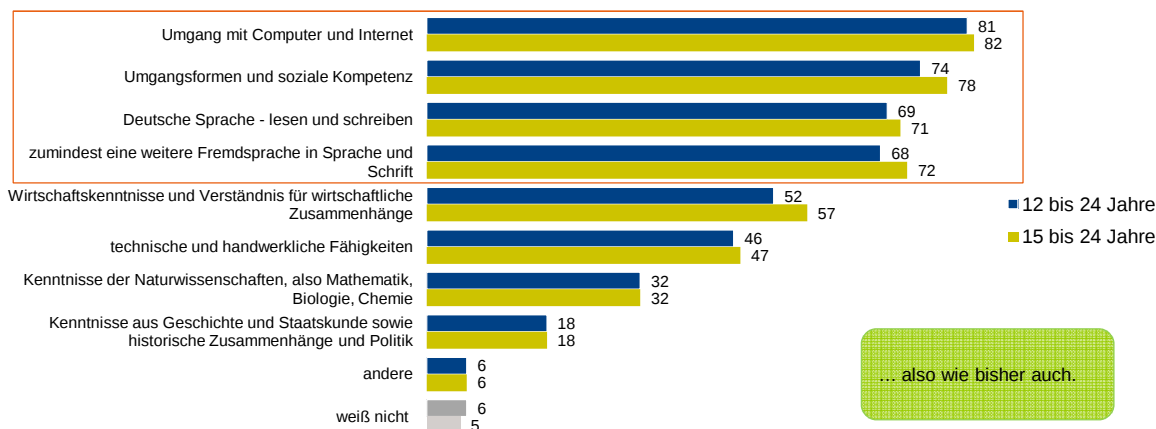
Zukunftsvisionen

© GfK Sozial- und Organisationsforschung | Pressekonferenz Jugend! Zukunft? Arbeitsmarkt? | 27. November 2014

14

Diese Kompetenzen hält die Jugend für zukunftsfähig

Computer und Internet, schon wieder Soft Skills und Sprachen



Wenn Sie an die Kompetenzen denken, die für die Arbeitswelt der Zukunft am besten sind - was sollten diese am ehesten beinhalten?
Basis: Total (n=1.200), Studie: Bildungssystem und Beruf 2013 im Auftrag von WKÖ

Angaben in %

© GfK Sozial- und Organisationsforschung | Pressekonferenz Jugend! Zukunft? Arbeitsmarkt? | 27. November 2014

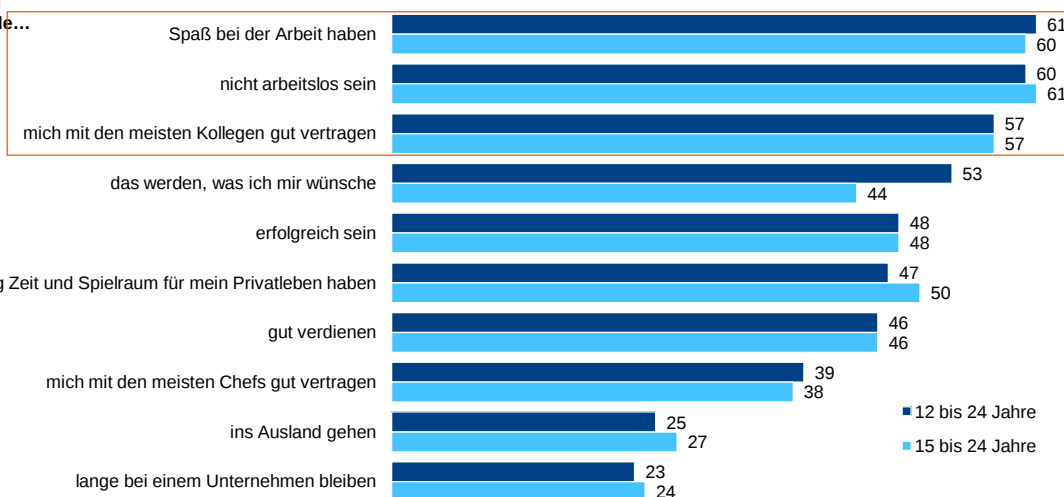
15

Karriere – jugendliche Illusion?

Großes Vertrauen in eine eigene fröhliche Zukunft voller netter Kollegen



Ich bin ziemlich
sicher, ich werde...



Wie glauben Sie, wird sich Ihr Berufsleben in den nächsten 15 Jahren entwickeln? Bitte geben Sie alles an, von dem Sie glauben, dass es ziemlich sicher zutreffen wird.

Basis: Total (n=1.200), Studie: Jugendstudie 2013

Angaben in %

© GfK Sozial- und Organisationsforschung | Pressekonferenz Jugend! Zukunft? Arbeitsmarkt? | 27. November 2014

16

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt



Dr. Angelika Kofler

Bereichsleiterin

T +43 1 71710 137
angelika.kofler@gfk.com
GfK



Mag. Ulrike Lavrencic

T +43 1 71710 163
ulrike.lavrencic@gfk.com
GfK



Michaela Löffler

T +43 1 71710 127
michaela.loeffler@gfk.com
GfK

Erste als Arbeitgeber

Herausforderungen und Chancen für Einsteiger



27. November 2014 Page 1

Banking heute – Herausforderungen /Chancen

Herausforderungen:

- Stärkerer, wettbewerbsfähiger Markt
- Sich ständig und schnell verändernde Märkte
- Steigende Digitalisierung
- Wenig bis kein Wirtschaftswachstum
- Vermehrte und komplexe gesetzliche Auflagen
- Besser informierte und anspruchsvolle Kunden

Chancen:

- Wir sind **flexibel** und **reagieren schnell**
- Wir schaffen ein Umfeld in welchem **Innovation, Effizienz und Wachstum** ein wichtiger Teil unserer **Unternehmenskultur** sind
- Wir verstehen die aktuellen und zukünftigen Bedürfnisse unserer Branche und rekrutieren, binden, entwickeln und fördern unsere Mitarbeiter auf dieser Basis
- Unsere Führungskräfte fördern **lern- und entwicklungsorientierte Teams** mit Mitarbeitern, die mit **Leidenschaft für ihre Kunden** da sind
- **Kompetenzentwicklung** ist der Eckpfeiler unserer Strategie
- Wir betrachten das **Geschäft des Banking** aus einer **neuen Perspektive**



27. November 2014 Page 2

Wen suchen wir?

In einer sich rasch ändernden Arbeitswelt konzentrieren wir uns auf:

- **Stabile, langanhaltende und vertrauensvolle Beziehungen untereinander, zu unseren Kunden und der Gemeinschaft**
- Wir schätzen Menschen mit **Leidenschaft, Erfahrung, genialen Ideen** und solche die über den Tellerrand schauen – als unablässige Eigenschaften für ausgezeichnete Ergebnisse
- Menschen die stets **neugierig** und **wissbegierig** sind, bereit sich weiter zu entwickeln - die so unseren Kunden einen Vorteil ermöglichen
- Unsere Mitarbeiter denken **unternehmerisch** und agieren mit voller **Integrität** - dafür bekommen sie in der **Erste Group** die Möglichkeit einer **sinnvollen** und **erfüllenden** Karriere
- Wir suchen Menschen mit **gesundem Menschenverstand** die Dinge in Frage stellen, mit starkem Interesse daran, das Geschäft und die realen Bedürfnisse unserer Kunden zu verstehen
- Wir suchen Menschen, die **engagiert** und mit **voller Verantwortung**, einen erheblichen Beitrag zu unserem soliden Unternehmen leisten wollen

Wir stellen Menschen ein mit:

- **Der richtigen Einstellung**
- **Die mit unseren Werten kompatibel sind**
 - **Solider Ausbildung**
 - **Geschäftsverstand**
- **Leidenschaft für die Wirtschaft**
- **Ausgezeichnetem Verständnis für unsere Kunden**
 - **Erfahrung**
- **Begeisterung & Engagement**

Wir suchen:

**Die Neugierigen. Die Leidenschaftlichen. Die
Motivierten. Die Mitfühlenden. Die Treiber.**

Unsere Zielgruppen



Warum ist eine Sparkasse gerade jetzt, mehr denn je der beste Arbeitsplatz?

- Ist reale Wirtschaft pur
- Schafft Wohlstand
- Leistet einen erheblichen Beitrag zur Gesellschaft
- Bedeutet - mit Leidenschaft für die Bedürfnisse der Kunden da zu sein
- Bedeutet Führen durch Kompetenz
- Ist nachhaltig
- Ist unabhängig und hilft Kunden unabhängig zu werden
- Ist international
- Ist innovativ
- Formt Karrieren
- Verbessert das Leben von Menschen

Wie finden wir die richtigen MitarbeiterInnen?

➤ Social media & Job Plattformen und soziale Netzwerke:

- Xing, Kununu, LinkedIn, Webapps, Karriereseite, Jobportale watchado

➤ Kooperationen mit Universitäten:

- WU
- WU Executive Academy
- WU Alumni Club
- Masterclass CEE
- TU
- Webster University
- TEDxVienna

➤ Karrieremessen:

- Career Calling, Best, FH-Krems, FH-Wiener Neustadt, FH-Eisenstadt, FH Burgenland



Übersicht Anstellungen pro Jahr - Österreich

	Erste Holding	Erste Bank Österreich	Erste Sparkassen
PraktikantInnen/ Lehrlinge	80	65 30	70
AbsolventInnen	25 (10%)	40 (20%)	60 (10%)
Young Professionals	50 (20%)	100 (40%)	360 (50%)
Senior Professionals	150 (60%)	40 (30%)	120 (30%)
Managers	25 (10%)	20 (10%)	60 (10%)
Summe	330	295	670

Jugendliche am österreichischen Arbeitsmarkt

Herausforderung – Chance – Unterstützung

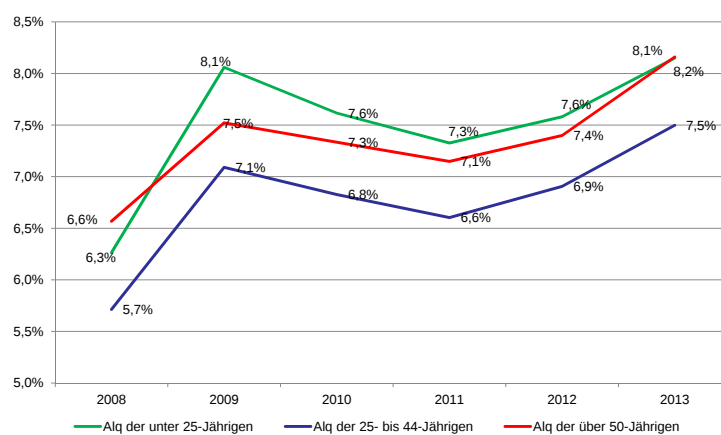
27. November 2014

Mag^a. Sabine Putz

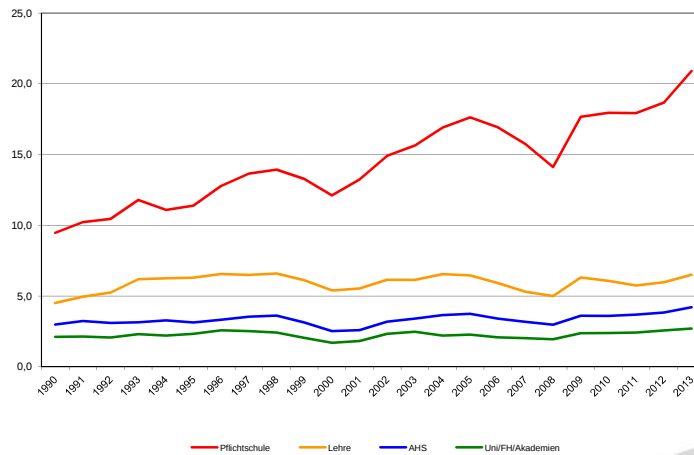
AMS Österreich
Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation



Die Entwicklung der Registerarbeitslosenquote 2008 bis 2013 nach Altersgruppen

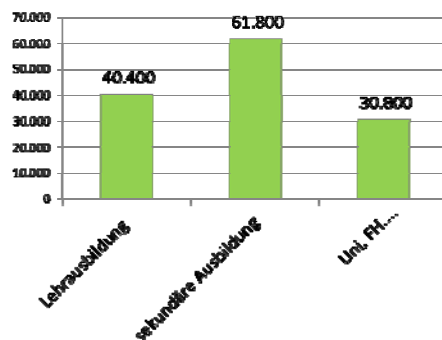


Arbeitslosenquoten nach Bildungsabschluss 1990 – 2013

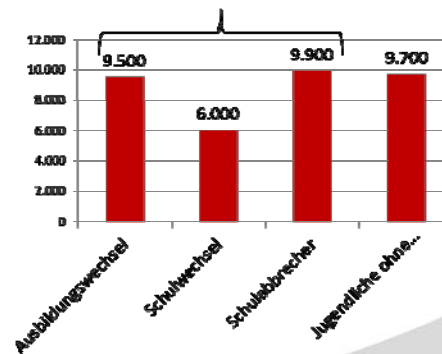


Jährlich befinden sich mehr als 170.00 Jugendliche in einer Phase der (Neu-)Orientierung

142.000 junge Menschen im Alter von 15 bis 29 Jahren schließen pro Jahr ihre Ausbildung erfolgreich ab



25.000 Jugendliche steigen vorzeitig aus ihrer Ausbildung aus

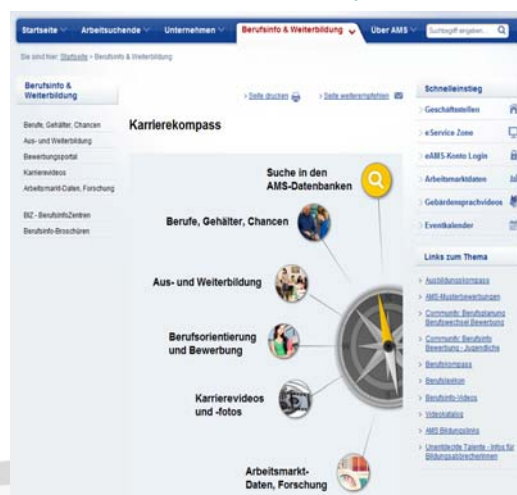


Berufs- und Bildungsinformation: Berufe, Qualifikationen, Job-Chancen, Arbeitsmarkttrends sowie Aus- und Weiterbildung

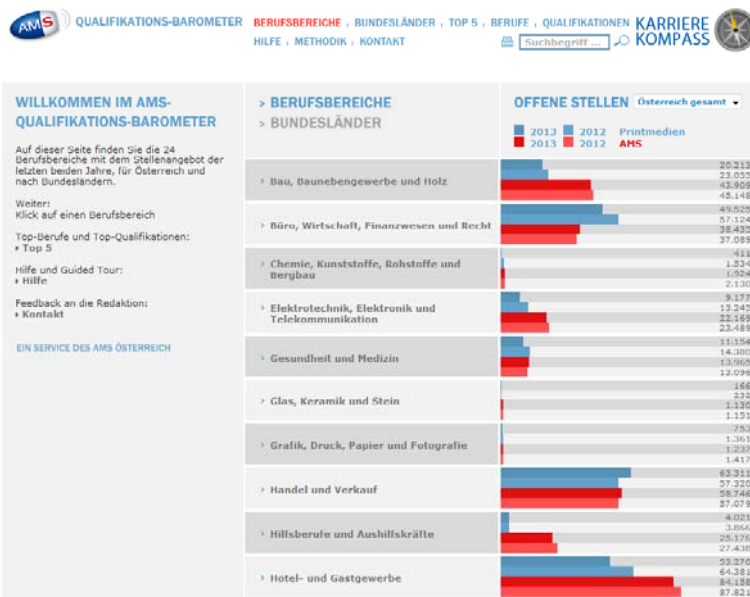
- 70 Berufsinformationszentren (BIZ):
 - persönliche Information und Beratung für 95.000 Jugendliche
 - 79.000 SchülerInnen
 - IBOBB-zertifiziert
- Angebote im Internet:
 - forschungsbasiert
 - kontinuierlich gewartet



www.ams.at/karrierekompass



www.ams.at/qualifikationsbarometer



Beispiel Büro, Wirtschaft, Finanzwesen, Recht

Berufsfelder Büro, Wirtschaft, Finanzwesen und Recht	Beschäftigte		Offene Stellen				
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS		
			2013	2012	2013	2012	aktuell online
>> Wirtschaft und Technik	↑↑	■	2.634	4.357	2.868	3.040	653
>> Management und Organisation	↑	■	7.016	6.093	2.000	2.046	450
>> Marketing, Werbung und Public Relations	↑	■	8.023	11.381	1.344	1.309	153
>> Sekretariat und kaufmännische Assistenz	↑	■	7.495	8.442	8.453	7.718	526
>> Recht	↑	■	2.753	2.740	980	781	92
>> Wirtschaftsberatung und Unternehmensdienstleistungen	↑	■	8.237	8.226	5.273	5.173	599
>> Industrie- und Gewerkekaufleute	↔	■	8.438	9.439	12.228	12.656	1.031
>> Bürohilfsberufe	↔	■	3.056	1.908	1.343	1.159	127
>> Bank-, Finanz- und Versicherungswesen	↓	■	1.868	1.934	2.966	2.407	530

>> Offene Stellen im eJob-Room

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2017:	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit:	Anteil der Beschäftigten innerhalb des Berufsbereichs			hoch ■■■■	niedrig ■

Offene Stellen in Printmedien 2013 und 2012
aus: AMS/GIK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2013 bzw. 2012.

Offene Stellen AMS 2013 und 2012
aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2013 bzw. 2012.

Offene Stellen AMS, aktuell online:
Anzahl der im AMS-eJob-Room angebotenen Stellen vom 21.11.2014.



Sie sind gefragt.

6

Beruf WirtschaftsingenieurIn

- Synonyme
- Haupttätigkeit
- Beschäftigungsmöglichkeiten
- Arbeitsumfeld
- Typische Qualifikationsniveaus
- Aktuelle Stellenangebote
- Fachqualifikationen
- Überfachliche Qualifikationen
- In Inseraten besonders gefragte Qualifikationen
- Ähnliche Berufe

Fachqualifikationen

- Betriebswirtschaftskenntnisse (Arbeitsvorbereitung, Kalkulation, Operations Research, Produktion und Logistik, Produktionsplanung, REFA-Methodenlehre, Workflow-Analyse)
- EDV-Anwendungskenntnisse
- Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen (Grundlagen des Arbeits- und Sozialrechts)
- Management-Kenntnisse (Kostenoptimierung, Operative Unternehmensführung, Risk-Management, Technisches Veränderungsmanagement)
- Maschinenbau-Kenntnisse
- Projektmanagement-Kenntnisse (Zeitplanung)
- Qualitätsmanagement-Kenntnisse (Prozessmanagement)
- Rechnungswesen-Kenntnisse (Kostenrechnung)
- Wissenschaftliches Fachwissen Technik und Formalwissenschaften (Wirtschaftsingenieurwesen)

Überfachliche Qualifikationen

- Analytische Fähigkeiten
- Kommunikationsstärke
- Organisationstalent

In Inseraten besonders gefragte Qualifikationen

Arbeitsvorbereitung; Auftragsabwicklung; Beschwerdemanagement; Bestellwesen; Betriebswirtschaftskenntnisse; Controlling und Finanzplanung; LieferantInnenmanagement; Logistik-Kenntnisse; Maschinenbau-Kenntnisse; Materialwirtschaft; MS Office; Produktionsplanung; Projektcontrolling; Projektkalkulation; Prozesscontrolling; Prozessoptimierung; Vertragsabwicklung; Vertragsrecht



Sie sind gefragt.

7

Qualifikation: Betriebswirtschaftskenntnisse

Projektleitung und Koordination:

- AMS-Österreich:
- Abteilung
Arbeitsmarktforschung und
Berufsinformation

Wissenschaftliche Unterstützung durch:

- 3s-Unternehmensberatung
- ibw – Institut
- Weitere Institute



Erklärung

Fähigkeit, die Ressourcen eines Unternehmens durch Unterstützung einzelner Abteilungen mittels wirtschaftlicher Berechnungen wie z.B. Kostenrechnung oder Personalverrechnung und des Berichtswesens zu optimieren.

Qualifikationsbereich

>> Wirtschaft, Recht

Unter Betriebswirtschaftskenntnisse fallen die folgenden Detailqualifikationen:

Bezeichnung, Synonyme, Erklärung	Ebenen 1 2 3 4
Betriebswirtschaftliche Analysemethoden Methoden zur Analyse betriebswirtschaftlicher Kennzahlen.	
..... ABC-Analyse Betriebswirtschaftliches Analyseverfahren, das eine Menge von Objekten in die Klassen A, B und C aufteilt und nach absteigender Bedeutung ordnet.	
Berichtswesen Betriebswirtschaftliches Reporting, Reporting Wissen um alle Einrichtungen, Mittel und Maßnahmen eines Unternehmens zur Erarbeitung, Weiterleitung und Verarbeitung von Informationen.	
..... Betriebswirtschaftliche Informationsgewinnung und Recherche	
..... Englisches Reporting Berichten über den Geschäftsverlauf in englischer Sprache.	
..... Interpretation und Aufbereitung von Statistiken	
Management-Informationssysteme MIS Kenntnis verschiedener Management-Informationssysteme (MIS) im Zusammenhang mit OLAP-Anwendungen und dem elektronischen Berichtswesen.	
..... MIS Austria Kenntnis der Business Intelligence Software-Lösungen des Herstellers MIS für Planung, Reporting, Konsolidierung und Analyse geschäftlicher Operationen.	
..... Reporting im Vertriebs-/Marketingbereich Berichten über den Geschäftsverlauf im Fachbereich Marketing und Vertrieb.	
..... Textgestaltung von Geschäftsberichten Formulierung von Berichten über Aktivitäten und wichtige Kennzahlen von Unternehmen.	
Betriebsorganisation	

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Fragen und Rückmeldungen gerne an

Mag. Sabine Putz

AMS Österreich

Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

sabine.putz@ams.at



Die österreichische Jugendgarantie – eine Entlastung für den Arbeitsmarkt?

Pressekonferenz und Podiumsdiskussion
Jugend! Zukunft? Arbeitsmarkt?
27. November 2014

Dr. Stefan Humpl
3s Unternehmensberatung



Was ist die Jugendgarantie eigentlich?

- Übergang Ausbildungssystem – Arbeitsmarkt ist generell eine kritische Phase
- Durch die Wirtschaftskrise hat v.a. die Jugendarbeitslosigkeit in Europa massiv zugenommen (tw. waren es über 50%)
- Langzeitfolgen dieser Entwicklung belasten Europas Arbeitsmärkte der Zukunft
- Deshalb europaweite Einigung auf jugendpolitische Maßnahmen, um einerseits die Jugendarbeitslosigkeit zu senken und den Übergang von Schule zu Arbeitsmarkt zu erleichtern

*„..., dass allen jungen Menschen unter 25 Jahren innerhalb eines Zeitraums von 4 Monaten, nachdem sie arbeitslos werden oder die Schule verlassen, eine hochwertige Arbeitsstelle oder Weiterbildungsmaßnahmen oder ein hochwertiger Ausbildungs- bzw. Praktikumsplatz angeboten wird.“
(Europäische Kommission im April 2013)*

Jugendgarantie in Österreich

Liest man den Implementierungsplan für die Jugendgarantie in Österreich, So findet man auf den ersten Blick darin eine Vielzahl an Maßnahmen:

- Intensive Betreuung durch das AMS („Aktion Zukunft Jugend“)
- Ausbildungsgarantie für alle bis 18 Jahre (inkl. Überbetriebliche Lehrlingsausbildung)
- Verstärkte Berufsinformation und Coaching für Jugendliche bis 19 („Jugendcoaching“)
- Verbesserung der Lehrlingsausbildung (z.B. „Coaching für Lehrlinge und Lehrbetriebe“)
- Verbesserung der Basisqualifikationen („AusbildungsFit“)
- Verbesserungen im Übergang Schule – Arbeitsmarkt („Produktionsschulen“)
- Verschiedene weitere Projekte für NEETs (Not in Employment, Education or Training, z.B. „LOGIN“ in Oberösterreich)

3s Unternehmensberatung, www.3s.co.at

Zielgruppen für die Jugendgarantie in Ö

- 21% suchen einen Job und haben nach der Pflichtschule keine weiterführende Ausbildung absolviert / besucht
- 20% sind junge Menschen v.a. in ländlichen Regionen mit Lehrabschluss ohne für sie erreichbare Arbeitsmöglichkeiten
- 18% sind „ältere“ Arbeitslose (19 bis 24 Jahre)
- 15% sind junge Mütter mit Migrationshintergrund
- 10% sind SchulabsolventInnen „in Warteposition“ (Bundesheer, Zivildienst, weitere Ausbildung geplant)
- 9% sind junge Menschen, die aufgrund von Erkrankungen NEET geworden sind
- 8% sind junge Mütter ohne Migrationshintergrund

Quelle: Youth Guarantee Implementation Plan

3s Unternehmensberatung, www.3s.co.at

Spricht die Jugendgarantie alle an?

- Implementierungsplan zur Jugendgarantie sieht weit gefächerte Maßnahmen vor
- Die Jugendgarantie erreicht viele, aber nicht alle:
 - Dzt. finden wir rund 2.000 bis 3.000 großteils junge Menschen in Erwachsenenbildungseinrichtungen, die einen Hauptschulabschluss nachholen oder einen Basiskurs belegen
 - Für diese Zielgruppe sind viele Maßnahmen der Jugendgarantie „zu hoch gegriffen“; eine weitere Qualifikation können sie häufig erst nach Absolvierung des Hauptschulabschlusses erwerben – dann sind sie aber zu alt für die relevanten Maßnahmen der Jugendgarantie

JG in Ö: Zerfleddert, zersplittert, und zwischen Kompetenzen zerrissen

Übliche österreichische Problematik: Fehlende Abstimmung zwischen Arbeitsmarktpolitik und ihren Institutionen und der Bildungspolitik.

- Die Jugendgarantie ist eine „Verwahrungsgarantie“ bis 24, aber keine „Qualifizierungsgarantie“!
Wie sinnvoll ist eine Garantie, wenn bestimmte Basisqualifikationen für eine Teilhabe an der Gesellschaft nicht gegeben sind?
- Informationsdefizit zur Jugendgarantie:
Breit gefächerte Maßnahmen sind wünschenswert.
Abstimmung? Information? Wer bestimmt, welche Maßnahme für wen passt? Wie sehen mögliche Übergänge zwischen Maßnahmen aus?
- Lernen von guten Beispielen?
In ganz Europa werden verschiedene Maßnahmen entwickelt, manche davon mit hohem finanziellen Einsatz. Können diese vergleichend bewertet werden (z.B. nach Zielgruppen)?

Mitsprache / Mitentscheidung oder das generelle Versagen der Guidance in Ö

Guidance (Berufs- und Bildungsinformation sowie entsprechende Beratung) ist in Ö in verschiedenen Bereichen verankert: Schule, AMS, Weiterbildung...

- In Schulen: von LehrerInnen und deren Engagement abhängig – große Unterschiede!
- Am AMS: dort häufig zu wenig Zeit für ausführliche und individuell abgestimmte Beratung
- An Weiterbildungseinrichtungen: Unbekannt, tw. mit Kosten verbunden

- ➔ Warum sind viele Bildungs- und Berufsentscheidungen in Österreich so wenig reflektiert? Wer kümmert sich um die konkreten Problemfälle?
- ➔ Gute Tools sind vorhanden (AMS Qualifikations-Barometer), aber reflektierte Entscheidungen brauchen Coaching und individuelle Betreuung!

3s Unternehmensberatung, www.3s.co.at

Conclusio

- Bisher konnte man sich in Österreich hinter im Vergleich guten Arbeitsmarktdaten „verstecken“ ➔ „Leidensdruck“ für bessere Guidance und ein weniger selektives Bildungssystem war nicht hoch genug
- Hohe Rate an Drop-Outs in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen, hoher Anteil an NEETs ➔ man schafft sich damit selbst ein langfristiges Problem am Arbeitsmarkt
- Die Jugendgarantie stellt eine Entlastung für den Arbeitsmarkt dar, manche Probleme werden aber nur verschoben:
 - ➔ „Qualifizierungsstrategie“ statt „Verwahrungsstrategie“
- Klare Informationsstrategie scheint nötig (gibt es Übergänge zwischen verschiedenen Maßnahmen der Jugendgarantie?)
- Bessere und konkrete Zusammenarbeit zwischen Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik ist DRINGEND erforderlich!

3s Unternehmensberatung, www.3s.co.at

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Stefan Humpl
humpl@3s.co.at



Laura Schoch, Vorsitzende der Bundesjugendvertretung:

Jugend und Arbeit: Der Zukunft alle Chancen geben!

Immer mehr Jugendliche haben mit massiven Herausforderungen am Arbeitsmarkt zu kämpfen: Jugendliche bekamen die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise besonders zu spüren, da sie entweder über keine abgesicherten Jobs verfügten oder in einem Dienstverhältnis aufgrund von Sparzwängen tendenziell früher gekündigt wurden als ArbeitnehmerInnen, die schon länger im Betrieb verankert waren. Eine Vielzahl von Studien weist darauf hin, dass Arbeitslosigkeit schon in jungen Jahren langfristige Folgen mit sich bringt. Nicht zuletzt deshalb muss dem Thema Jugendarbeitslosigkeit große Bedeutung beigemessen werden.

Formen der Jugendarbeitslosigkeit

Arbeitslosigkeit beginnt für Jugendliche häufig bereits bei der Suche nach einer Lehrstelle. Dazu kommen noch jene Personen, die sich in unterschiedlichen „Auffangnetzen“, z.B. in Überbetrieblichen Lehrausbildungen (ÜBAs) oder Integrativen Berufsausbildungen (IBA) befinden oder durch die Teilnahme an diversen Qualifizierungsmaßnahmen nicht in die offizielle Statistik eingerechnet werden. Andererseits gibt es jedes Jahr einige junge Menschen, die nach der Pflichtschule gewissermaßen untertauchen und weder einem Beruf oder einer (Aus-)Bildung nachgehen, noch als arbeitslos gemeldet sind (Not in Education, Employment and Training = NEETs). Es besteht daher eine beträchtliche Dunkelziffer von arbeitssuchenden Jugendlichen. **Die tatsächliche absolute Anzahl an jungen Menschen auf Arbeitssuche ist also wesentlich (um ein Drittel bis ein Viertel) höher als die offiziell angegebene.**

Arbeiten heißt partizipieren

Trotz unterschiedlicher Umstände ist die Situation für alle arbeitslosen Jugendlichen in gleicher Weise bedrohlich. Neben erheblichen finanziellen Schwierigkeiten ist vor allem der soziale Aspekt von Arbeitslosigkeit belastend. Wer keinen Job hat, muss auch um die gesellschaftliche Integration fürchten und kann nicht voll am gesellschaftlichen Leben teilhaben. Junge Menschen erleben diese Situation der Perspektivenlosigkeit oft als eigenes Versagen und besonders belastend. Sie müssen daher im Prozess von Berufsorientierung, -entscheidung und -einstieg sensibel begleitet und unterstützt werden.



Prekäre Arbeitsverhältnisse und (Schein-)Praktika

In den letzten Jahren ist ein Trend weg von geregelten zu schlechter abgesicherten Arbeitsverhältnissen festzustellen – Stichwort Prekariat bzw. prekäre Arbeitsverhältnisse. Diese Entwicklung nützt in vielen Aspekten eher den ArbeitgeberInnen (gleichbleibende Rechte und Ansprüche) als den ArbeitnehmerInnen (eingeschränkte Rechte bei beinahe gleichen Pflichten).

Junge Menschen sehen sich zudem oft gezwungen, Jobs anzunehmen, die unter dem Stand ihrer Ausbildung oder in einem gänzlich anderen Bereich als dem ihrer Ausbildung liegen, wodurch es zu einer Dequalifizierung und letztendlich auch zu einer Abwertung bereits abgeschlossener Ausbildungen kommt.

Unter dem **Deckmantel eines Praktikums** gibt es verschiedene Formen von Arbeitsverhältnissen, welche zum einen Teil sinnvoll und wünschenswert, zum anderen Teil allerdings ausbeuterisch und daher abzulehnen sind. Immer mehr Arbeitsverhältnisse werden unzulässiger Weise als Praktikum geführt und entziehen sich somit arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Richtlinien. Besonders problematisch sind Praktika, wenn diese nach abgeschlossener Hochschulausbildung absolviert werden und in erster Linie keinem Ausbildungszweck dienen. Diese Scheinpraktika sind häufig schlecht oder unbezahlt, ohne soziale Absicherung und verdrängen durch die Verrichtung normaler betrieblicher Tätigkeiten reguläre Arbeitsplätze. Es handelt sich hierbei also nicht um Arbeitsformen mit Merkmalen wie Ausbildung, Orientierung, Kurzfristigkeit, sondern um unzulässige Scheinpraktika unter prekären Bedingungen.

Die langfristigen Folgen dieser Entwicklungen am Arbeitsmarkt sind dramatisch und betreffen letztlich auch die Gesamtgesellschaft: Schlecht abgesicherte bzw. schlecht bezahlte Arbeitsverhältnisse wirken sich massiv auf die Absicherung im Alter und auf die Aufrechterhaltung des Pensionssystems aus.

Dringende Handlungsfelder:

- Bekämpfung der Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse
- Förderung der Qualität und der Rahmenbedingungen für Praktika
- Verbot unbezahlter Praktika
- Förderung der betrieblichen Lehrlingsausbildung
- Eigenes Pflichtfach Berufs- und (Aus-)Bildungswegorientierung (mit geschlechter- und diversitätssensiblem Zugang)
- Freier Bildungszugang

Weitere Informationen sind auf www.bjv.at im Bereich Arbeitsmarkt zu finden.

