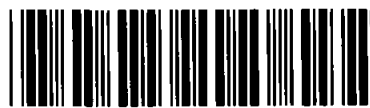


INFO-PARTNER



001634

1  
'99

**Brüssel fördert betriebliche Bildung**

Halbwertzeit des Wissens

Berufe im Europa der Zukunft

Neue Technologien und Berufsberatung

Berufsinformation im Wandel



# Inhalt

## Vorwort

2 Diese Ausgabe der EU-INFO ist dem Symposium Berufsinformation - Herausforderung, Chance, Notwendigkeit gewidmet. Dieses von der Europäischen Kommission (GD XXII), der Wirtschaftskammer Österreich, dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) und dem Leonardo-Büro Österreich gemeinsam veranstaltete und von Franz Moticka vom ibw organisierte Symposium fand am 19 und 20. November 1998 aus Anlaß der österreichischen EU-Präsidentschaft in Salzburg statt

Bei den in diesem Heft wiedergegebenen Beiträgen handelt es sich um eine notwendigerweise subjektive Auswahl. Sie soll dem Leser einen Eindruck davon geben, welche Kernthemen beim Symposium erörtert wurden und welchen Anforderungen sich jeder stellen muß, der in unserer von rascher Veränderung geprägten Zeit in verantwortungsvoller Weise Berufsinformation anbieten will

Die sich völlig neu strukturierende Arbeitswelt verlangt ein Abrücken von altbewährten Vorstellungen und Vorgehensweisen. „Wir können,“ so formuliert es **Peter Härtel**, „die konkrete Ausprägung vieler künftiger beruflicher Tätigkeitsfelder heute nicht genau beschreiben und daher auch nicht genau darüber informieren, wie wir uns durch Ausbildung und Qualifikation darauf vorbereiten können.“

Für **Peter Wordelmann** gehört zu den neuen Qualifikationen, die die Arbeitswelt fordert, die „Netzkompetenz“, die sich nicht auf die Kompetenz der Arbeit mit Netzen reduziert, sondern ganz wesentlich auch

die Fähigkeit, erfolgreich im Netz zu arbeiten umfaßt. Dazu gehören u.a. der Umgang mit Menschen anderer Kultur, die Sprache im Netz und die Vertrauensbildung im Netz.

Auch **Johannes Steinringer** stellt fest, daß „die herkömmlichen Determinanten von Beruf und Bildung ihre Treffsicherheit eingebüßt haben. Prognosen für die Zukunft der Arbeits- und Berufswelt werden immer schwieriger. In der Beratung muß man sich den umfassenderen Aspekten der Begleitung der beruflichen Entwicklung während des ganzen Arbeitslebens zuwenden.“

Diesen Aspekt betont auch der Vorsitzende des bildungspolitischen Ausschusses der Industriellenvereinigung, **Johannes Kleemann**. In einem aus Anlaß der Tagung geführten Gespräch erörtert er die Konsequenzen der immer weitergehenden Reduzierung der Halbwertszeit des Wissens und urgiert Tests, die dazu beitragen können, einen den vorhandenen Begabungen optimal entsprechenden Berufsweg aufzuzeigen

**Olivier Las Vergnas** stellt „sein“ Berufsberatungszentrum in der Cité des Métiers in Paris vor. **Gerald Bogard** geht in seiner Zusammenfassung auf die Aufgaben ein, die sich speziell der EU stellen. Auch er betont die Notwendigkeit des lebensbegleitenden Lernens unter sich ständig ändernden Arbeits- und Lebensbedingungen und skizziert den Beitrag des LEONARDO-Programmes zur Errichtung des „europäischen Ausbildungsraumes“

Henricus Verweijen

## Halbwertszeit des Wissens

Gespräch mit Dr. Johannes Kleemann, Vorsitzender des bildungspolitischen Ausschusses der Industriellenvereinigung 3

## Beruf und Ausbildung im Europa der Zukunft

Dr. Gerald Bogard, Hauptverwaltungsrat der Europäischen Kommission, GD XXII, blickt zurück auf die Salzburger Tagung 4

## Internationalisierung und Qualifikation

Dr. Peter Wordelmann, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, beschreibt neue berufliche Anforderungen im Zeitalter der „virtuellen Mobilität“ 6

## Informationstechnologie und Berufsberatung

Dr. Johannes Steinringer, Geschäftsführer des ibw, über den Nutzen der Informationstechnologie für Berufs- und Bildungsinformation und -beratung 7

## Berufsinformationszentrum der Cité des Métiers

Dr. Olivier Las Vergnas stellt „sein“ Berufsinformationszentrum vor 9

## Arbeitswelt im Wandel

Dr. Peter Härtel, Geschäftsführer der Steirischen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft, über die Berufswelt der Zukunft 11

## IMPRESSUM

Herausgeber Österreichischer Akademischer Austauschdienst (ÖAD), Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw), Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), Industriellenvereinigung (IV)  
Medieninhaber ibw, ÖAD  
Redaktion Henricus Verweijen  
Texterfassung/Layout MEDIA-SERVICE Fritsch  
ibw A-1050 Wien, Rainergasse 38  
Tel (01) 545 16 71-0 Fax (01) 545 16 71-22  
Home <http://www.ibw.at>  
Umschlag Atelier Ursula Schartelmüller  
Hersteller Ungar-Druckerei, A-1070 Wien  
Mit Unterstützung des Büros für Europäische Bildungsköoperation – LEONARDO-Büro

# Halbwertzeit des Wissens

## Berufsinformation und -ausbildung im Wandel

Aus Anlaß des internationalen Symposiums Berufsinformation - Herausforderung, Chancen, Notwendigkeit führte EU-INFO folgendes Gespräch mit dem Vorsitzenden des Ausschusses für Fragen der Bildungs- und Gesellschaftspolitik der Industriellenvereinigung, Dr. Johannes Kleemann.

**EU-INFO:** Gibt es besondere Aspekte, die in der modernen Berufsinformation aus der Sicht der Industrie speziell berücksichtigt werden sollten?

**Kleemann:** Die Industrie als nach wie vor bedeutender Wirtschaftszweig beschäftigt Mitarbeiter mit sehr unterschiedlichen Qualifikationen bzw. Berufsausbildungen. Die Industrie ist wahrscheinlich der einzige Wirtschaftszweig, der Akademiker, Maturanten aus allgemein- und berufsbildenden Schulen, Fachschüler, Lehrlinge in dualer Ausbildung und auch Anlernkräfte ohne spezielle Berufsausbildung beschäftigt. Die Bevölkerung kennt im Prinzip sicher das Spektrum der Möglichkeiten, nicht jedoch die sich stark verändernden Anforderungen, die Inhalt einer Berufsinformation sein müßten.

Man muß natürlich bis zu einem gewissen Grad unterscheiden zwischen dem ländlichen und dem städtischen Raum. Jugendliche im ländlichen Raum wissen meist genau, welche Möglichkeiten es in der Nachbarschaft gibt und welche Qualifikationen dafür erforderlich sind. In den Städten ist es wesentlich schwieriger, sich diesen Überblick zu verschaffen. Hier muß sich die Industrie als Anbieter einer breiten Palette beruflicher Möglichkeiten der verschiedenen Medien bedienen. Insbesondere für

größere Unternehmen ist auch die Teilnahme an Berufsinformationsmessen oder Veranstaltungen, bei denen spezielle Zielgruppen angesprochen werden können, interessant.

**EU-INFO:** Berufsinformationsmessen für Maturanten und Lehrlinge bieten dem jugendlichen Besucher Information in fast unüberblickbarer Fülle. Wären nicht kleinere Veranstaltungen für genauer definierte Zielgruppen zweckmäßiger?

**Kleemann:** Für Maturanten gibt es in einem anderen Zusammenhang Bestrebungen in diese Richtung. So hat das Ibw gemeinsam mit dem Zentrum für Berufsplanung an der Wirtschaftsuniversität für Maturanten, die Betriebswirtschaftslehre studieren wollen, einen Test entwickelt, der Aufschluß darüber gibt, für welches WU-Studium sie sich besonders eignen. Es wäre sicher zweckmäßig, Jugendlichen als Vorbereitung auf eine gezielte Berufsinformation einen Test anzubieten, mit dem sich die spezifischen Begabungen feststellen lassen. Wenn alle Vierzehnjährigen einen solchen Standardtest absolvieren würden, könnte auf Grund der erzielten Ergebnisse eine sehr konkrete Berufsinformation und -beratung angeboten werden. Die Jugendlichen könnten dann auch gezielt das Internet nutzen, um sich Informationen zu beschaffen, sowohl was Berufsbilder als auch was offene Positionen

betrifft. Die Erstellung eines solchen Tests würde für die öffentliche Hand eine bescheidene Investition darstellen; die praktische Abwicklung der Tests mußte zweckmäßigerweise von und in den Schulen durchgeführt werden.

**EU-INFO:** Sie erwähnten das Internet als Informationsquelle. Wie sehen Sie

überhaupt die Rolle der - neuen und alten - Medien im Zusammenhang mit der Berufsorientierung Jugendlicher?

**Kleemann:** Ich bin davon überzeugt, daß die Rolle des Internets als Informationsquelle in diesem Bereich enorm zunehmen wird. Es bleiben aber auch die klassischen Printmedien mit ihren Karriereteilen wichtig. Hier geht es auch darum, die an den Mann zu bringende Information für Jugendliche adäquat aufzubereiten und die für diese Zielgruppe richtigen Medien auszuwählen.

**EU-INFO:** Gerade in der industriellen Produktion reduziert der technische Fortschritt die Halbwertzeit erworbenen Wissens. Wie sehen Sie hier die Wechselbeziehung zwischen Berufsinformation und -ausbildung und lebensbegleitendem Lernen?



Dr. Johannes Kleemann

Kleemann Die reduzierte Halbwertzeit bedeutet sowohl für die duale Berufsausbildung als auch für die Berufsausbildung an mittleren und höheren Schulen, Fachhochschulen und Universitäten, daß in der Ausbildungspraxis unterschieden werden muß zwischen Grundlagenwissen, das lange Bestand hat, und Spezialwissen, das in der heutigen Zeit bald überholt ist

Das in der Ausbildung vermittelte Spezialwissen soll - dem jeweiligen Stand der Entwicklung entsprechend - ausreichen, um den Berufseinstieg zu ermöglichen. Dann ist es notwendig, durch kontinuierliche fachliche Fortbildung „am Ball zu bleiben“ Das berufsbegleitende Lernen ist für die dauerhafte employability des einzelnen unerlässlich

Das gilt sowohl für die employability im eigenen Unternehmen als auch bei einem angestrebten Wechsel. Es ist sicher auch Aufgabe jeder Berufsinformation und -beratung darauf hinzuweisen, daß es mit der Ausbildung allein nicht getan ist.

Ohne berufsbegleitendes Weiterlernen ist man bald aus dem Rennen. Kompetente Berufsinformation kann sicher auch dazu beitragen, die hierfür notwendige positive Einstellung kontinuierlicher

Weiterbildung gegenüber bei Jugendlichen haltungsmaßig zu verankern.

**EU-INFO: Zur reduzierten Halbwertzeit des Wissens kommt als zusätzliche Herausforderung die internationale Öffnung der Wirtschaft.**

Kleemann Der zunehmende Wettbewerb im europäischen Binnenmarkt bringt insbesondere bei den Arbeitsplätzen in der Industrie rasche Veränderungen mit sich. Im Hinblick darauf ist es besonders wichtig, daß die Grundausbildung bestimmte Einstellungen bzw. Verhaltensweisen fördert. Ich denke hier insbesondere an Veränderungsbereitschaft, Anpassungsfähigkeit und die Bereitschaft zu Mobilität.

Die Bedeutung von Fremdsprachenkenntnissen bedarf wohl keiner näheren Erläuterung Diese Aspekte sollten in der Berufsinformation für Jugendliche spezielle Berücksichtigung finden. Ich würde mir auch wünschen, daß sich die Medien - insbesondere die elektronischen aber auch die „klassischen“ - dieser Thematik verstärkt widmen, vor allem auch für die Eltern der heranwachsenden Jugend Diese nehmen nach wie vor auf die Berufsausbildung ihrer Kinder einen starken Einfluß.

**EU-INFO: Die Berufsinformation richtet sich nicht nur an begabte, sondern auch an weniger begabte Jugendliche. Welche Entwicklungsmöglichkeiten sehen Sie für diese Zielgruppe?**

Kleemann Es wäre falsch zu versuchen, mit den bestehenden schulischen und dualen Ausbildungen 100% eines Jahrganges zu erfassen. Es gibt nun einmal junge Leute, die die Voraussetzungen dafür nicht mitbringen. Wichtig erscheint mir, daß auch für diese Gruppe positiv besetzte Berufsbilder mit verkürzten Ausbildungswegen entwickelt werden.

Ich denke hier zum Beispiel an den möglichen Beruf des „qualifizierten“ Bauhilfsarbeiters zur echten Unterstützung des Facharbeiters oder an Anlernberufe, die es nach wie vor in der Textilindustrie und anderen Industriezweigen gibt. Auch in diesem Zusammenhang scheint mir die Entwicklung eines Begabungstests wichtig. Dieser sollte nicht nur die Intelligenz, sondern eben auch z.B. Fingerfertigkeit und andere Eignungen testen Auch diese stellen Begabungen und Eigenschaften dar und werden auch künftig in einer ganzen Reihe von Berufen benötigt werden.

Interview: Henncus Verweijen

# Rückblick und Vorschau

## Beruf und Ausbildung im Europa der Zukunft

Während des Symposiums haben sich für mich mehrere Aspekte herauskristallisiert, die besondere Erwähnung finden sollten

Es gibt einige gemeinsame Positionen, die sich in den verschiedenen Diskussionsbeiträgen ergeben haben Wenn man diese betrachtet, sieht man, daß trotz der Vielfalt der vertretenen Länder die Analyse, die Zugangsweise zu den Problemen

mehr oder weniger die selbe ist. Nichts ist sicher, außer der Veränderung in den verschiedenen Ebenen, in denen die Berufsorientierung arbeitet

Trotz der geographischen Unterschiede stellen wir fest, daß sich überall die Unternehmen verändern, es verändern sich die Arbeitsinhalte und die Lebensläufe der Personen zerfallen in Einzelperioden Das

bedeutet nicht nur, daß es Auswirkungen auf die Ausbildung geben wird, sondern auch auf die Arbeit selbst. Dafür müssen konkrete Lösungen gefunden werden.

Die Generaldirektion XXII, zuständig für die Erziehung und Ausbildung von Jugendlichen, ist natürlich von einer solchen Entwicklung betroffen. Unser Problem ist es, daß wir im Grunde eine Gleichung mit drei

Unbekannten lösen müssen. Einerseits ist da die Informationsgesellschaft, von der man eigentlich nicht genau weiß, was sie ist, von der man nur einige Auswirkungen erkennen kann. Zum zweiten die Notwendigkeit, die gesamte Ausbildungs- und Schullandschaft in Europa neu zu organisieren, festgesetzt im Beschluß der Kommission „Europa des Wissens“.

Das dritte Element ist das lebenslange Lernen. Man kann sich heute nicht mehr vorstellen, unter den gegebenen Voraussetzungen unserer Gesellschaft, daß jemand eine Ausbildung abschließt, und die Person danach als fertig anzusehen ist. Das kann nicht mehr funktionieren, da sich die Lebensbedingungen ändern, nicht nur die Arbeitsbedingungen. Folglich ist das, was wir in der Schule lernen, natürlich weiterhin Basiswissen, es wird aber für viele notwendig sein, eine neue Ausbildung zu erlangen, und das zu einem Zeitpunkt, in einem Alter, wo man bisher dachte, daß eine Ausbildung nicht mehr notwendig wäre.

Dieser dreifachen Herausforderung möchte sich die Generaldirektion XXII stellen, und das ist das Ziel des Leonardo-Programms. Man möchte Innovationen einleiten, und dies vor verschiedenen geographischen und linguistischen Hintergründen. Die zu entwickelnde Antwort ist nicht die, daß überall das gleiche gemacht werden soll, oder mit gewissen Abänderungen, sondern daß wir versuchen sollten, möglichst viel transnational zu bewältigen. Es wurde sehr viel darüber gesprochen, was Innovation wirklich bedeutet. Ich glaube, daß es insbesondere darum

geht, daß die europäischen Ausbilder ihre Erfahrungen teilen und austauschen sollten. Mit dem Leonardo-Programm haben wir begonnen, etwas zu errichten, das tatsächlich ein europäisches Ausbildungsprojekt ist, und die Ausbilder, die Berater, die Informationsspezialisten usw. sind sich immer stärker der Tatsache bewußt, daß sie diese Projekte gemeinsam bearbeiten müssen.

Die Errichtung des europäischen Ausbildungsraumes umfaßt eine Reihe gemeinsamer Themenbereiche. Man sucht nach flexibleren Forschungsmechanismen, man

„Man muß auch die Konzeption des Ausbildungsvorganges neu definieren. Wenn man in Österreich vom dualen System spricht, wenn man in Frankreich vom Lehrlingssystem spricht, wenn man in anderen Ländern von anderen Systemen spricht, die ähnlich sind, so sieht man doch recht gut, daß die allgemeine Zielsetzung aller Partner in Europa darin besteht, sich nicht mehr auf die Idee zu berufen, daß die Ausbildung nur in der Schulbank geschieht.“

braucht andere Arten der Zusammenarbeit, und eine möglichst große Anzahl von Partnern.

Man informiert sich anderswo und man interessiert sich sehr für den Zugang zu den neuen Medien. Es ist klar, daß - noch mehr als wir selbst - unsere Kinder, unsere Nichten und Neffen, diese neuen Medien maximal ausnützen werden. Man informiert sich auch im Unternehmen selbst, man orientiert sich über eigene Aktivitäten.

In der Folge muß auch der Prozeß des Zustandekommens der Kompetenz untersucht werden. Was ist mit einer Einzelperson, die Vertrauen in die Zukunft hat, in

der Früh in die Arbeit kommt und vom Arbeitgeber gekündigt wird? Was passiert mit dieser Person? Hat dieser Mensch seine Kompetenz verloren? Nein. Er hat nur die Möglichkeit verloren, sie zu verwirklichen. Sicher ist aber, daß er Schwierigkeiten haben wird, eine neue Arbeit zu finden. In der Folge gibt es doch eine wichtige Dimension der Begleitung, der Akkreditierung und der Zertifizierung.

Hier ist es notwendig, neue individuelle und soziale Bewertungsmodelle zu finden. Das erfordert unsererseits neue Umgangsformen der Sozialpartner, was ich für sehr wichtig erachte. Die Partner müssen Zeit finden zu diskutieren, sie dürfen nicht nur Zeit haben, zu verhandeln. Ich bin überzeugt davon, daß wir in einer Zeit der Neudefinition der Sozialkompromisse leben.

Wir werden in Zukunft noch mehr Wert in die Berufsorientierung legen müssen. Orientierung, Information, Konsultation, das ist ein zusammenhängender Komplex, ein Bereich, in dem sich die Dinge noch nicht so weit entwickelt haben wie bei der eigentlichen Ausbildung. Aber auch hier müssen wir eine Reihe von Vorstößen wagen, ob es jetzt um die Methodik, um die Praxis oder um die Identifikation der Fachleute geht, die wir hier engagieren wollen.

Daher ist es für uns wünschenswert, daß Tagungen dieser Art fortgesetzt werden, und zwar insbesondere in bezug auf innovative Praktiken im Bereich der Berufsorientierung.

Dr. Gerald Bogard

Hauptverwaltungsrat - Europäische Kommission - Generaldirektion XXII

# Internationalisierung und Qualifikation

## Von der Arbeitsmobilität zur „virtuellen“ Mobilität

6

Die bildungsrelevanten Dimensionen der Internationalisierung heißen Raum, Zeit und Konkurrenz. Die globale Entwicklung der Technik, insbesondere der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, wird einen zunehmenden Einfluß auf internationales berufliches Handeln gewinnen. Sie ermöglicht die Überwindung von Zeit und Raum und wird im Zusammenhang damit vermutlich völlig neue qualifikatorische Anforderungen an "internationale" Arbeitsplätze stellen.

Die zur Bewältigung der beschriebenen Zusammenhänge erforderlichen "internationalen Qualifikationen" am Arbeitsplatz haben den Charakter von Zukunftsqualifikationen. Sie beinhalten:

- hervorragende Fachkenntnisse als Voraussetzung für internationales berufliches Handeln
- Fremdsprachenkenntnisse
- interkulturelle Kompetenz

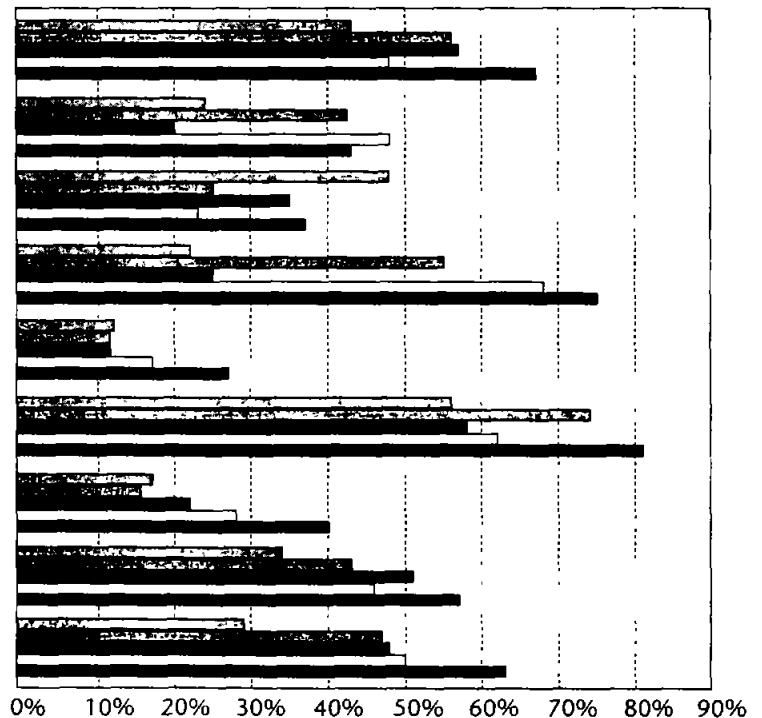
Generell sind gegenwärtig Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenz in den kaufmannisch-verwaltenden und Dienstleistungsberufen eher notwendig und selbstverständlich (vgl. Graphik unten) als im gewerblich-technischen Bereich, wo die Fachkompetenz überwiegt. Längerfristig dürfte diese Unterscheidung - auch wegen der zunehmenden Integration von Beratungsfunktionen in technischen Berufen - nicht haltbar sein, schon gar nicht für Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben.

Schon jetzt ist die Kundenorientierung für Fachkräfte in mittleren Positionen häufig auf die internationale Zulieferindustrie ausgerichtet und erfordert entsprechende Qualifikationen. Die Graphik unten zeigt die Notwendigkeit von Kenntnissen/Qualifikationen mit internationalem Bezug nach Berufen / Berufsgruppen.

Derzeit dürfte ein internationaler Arbeitsmarkt - sieht man einmal von Leih- und Saisonarbeitern ab - wohl vor allem für die höheren Managementebenen bestehen. Die Mobilität von Facharbeitern und Fachangestellten in der Bundesrepublik Deutschland hält sich dagegen im Rahmen und hat keineswegs die Entwicklung genommen, die viele nach Schaffung des europäischen Bin-

### Notwendigkeit von Kenntnissen/Qualifikationen mit internationalem Bezug nach Berufen / Berufsgruppen

- Kenntnisse über fremde Kulturen (Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten, Mentalitäten)
- Kenntnisse ausl./internationalen Rechts (Haftung, Sozialrecht, Steuerrecht, Arbeitsrecht usw.)
- Kenntnisse ausländischer/internationaler Normen und Standards
- Kenntnisse über ausländische Märkte
- Fähigkeit, mit internationalen Datenbanken und Informationssystemen umzugehen
- Fähigkeit, mit ausl. Partnern/Kollegen/Kunden auf einer gemeinsamen Ebene zu kommunizieren und zu kooperieren
- Fähigkeit, mit ausl. Partnern/Kollegen/Kunden in Konkurrenz zu treten
- Fähigkeit, über die eigenen Grenzen hinaus zu denken und zu handeln
- Fähigkeit, sich schnellen Veränderungen im internationalen Geschäft anzupassen



- Metall-/Elektroberufe
- Büroberufe
- Hotel- u. Gaststättenberufe
- Bankkaufleute
- Groß-/Außenhandel/Verkehr

nenmarktes erwartet haben. So betrug der Anteil der 1991/92 in der repräsentativen BIBB/IAB-Erhebung befragten Beschäftigten (nur westliche Bundesländer) mit Auslandsaufenthalt bei den Facharbeitern 2,8%, bei den Fachangestellten 2,1% und bei Hochschulabsolventen 14,4%. Im Jahr 1999 erwarten wir die Ergebnisse einer erneuten Befragung.

In bezug auf zukünftige Trends sind die raschen Veränderungen in der Informations- und Kommunikationstechnologie, die immer mehr Grenzen wegfallen lassen, entscheidend. Physische Mobilität kann verstärkt durch virtuelle Mobilität ersetzt werden; wichtiger wird aber die zunehmende Erschließung von internationalen Kontakten vom heimischen Arbeitsplatz aus sein. Die sich daraus ergebenden Anforderungen müssen frühzeitig bei der internationalen Qualifizierung berücksichtigt werden. Dabei besteht die Hypothese, daß in der Netzkommunikation "kulturfreie" Räume

entstehen können, in denen die Teilnehmer gleichberechtigt miteinander umgehen. Es gehört zu den wichtigen offenen Forschungsfragen, ob das generell gilt bzw. in welchem betrieblichen Kontext solche Formen der Kommunikation zukünftig erforderlich sein werden. Dieser Frage gehen wir u. a. in einem aktuellen Projekt des Bundesinstituts für Berufsbildung nach.

Unabhängig von den Schlußauswertungen ist schon jetzt absehbar, daß das bisherige Konzept der internationalen Qualifikationen um eine weitere Dimension, eine "Netzkompetenz" ergänzt werden muß. Diese Kompetenz reduziert sich keineswegs allein auf die technische Kompetenz des Umgangs mit Inter- und Intranet, d. h. die Arbeit mit Netzen. Sie ist gekennzeichnet durch prinzipielle Grenzenlosigkeit und verlangt deshalb auch die Fähigkeit der erfolgreichen Arbeit in Netzen, wie vor allem "vernetzt zu denken und zu handeln". Dazu gehört dann auch der indirekte Umgang mit Menschen anderer Kultur. Die

Sprache im Netz aber auch Vertrauensbildung im Netz sind neue Anforderungen.

Für die Praxis ist die Entwicklung von konkreten Problemlösungen für kleine und mittlere Betriebe vordringlich. Sie haben bessere Chancen, im internationalen Wettbewerb zu bestehen, wenn sie verstärkt die Möglichkeiten der grenzüberschreitenden Kommunikation mit Hilfe neuer Informations- und Kommunikationstechnologien nutzen. Zum Teil schaffen diese erst die Voraussetzungen, um ohne physische Repräsentanz an internationalen Märkten teilhaben zu können. Die Folge wird mehr geistige und virtuelle Mobilität mit einer hohen Anforderung an die Schnelligkeit des Handelns sein. Das sind neue Anforderungen für die Ebene der Facharbeiterinnen und Fachangestellte in kleinen und mittleren Betrieben, auf die sie mehr schlecht als recht vorbereitet sind.

Dr. Peter Wordelmann  
BIBB - Bundesinstitut für  
Berufsbildung - Berlin

# Informationstechnologie und Berufsberatung

## Neue Medien für Berufs- und Bildungsinformation

### Der Bedarf an Beratung

Der Bedarf an Bildungs- und Berufsberatung ist enorm gestiegen; davon zeugen nicht nur die steigenden Besucherzahlen bei Berufsinformationssessen.

Beratung und Information für Jugendliche und Berufseinsteiger sind nicht einfacher geworden. Herkömmliche Determinanten von Beruf und Bildung haben ihre Treffsicherheit eingebüßt, Prognosen für die Zukunft der Arbeits- und Berufswelt werden immer schwieriger. Den Beratungspersonen bietet sich eine bizarre und doch wieder konturenlose Berufslandschaft. Das Augenmerk in Forschung und Entwicklung galt bisher vor allem dem Eintritt junger Menschen in die Berufs- und Arbeitswelt.

Nunmehr muß man sich den umfassenden Aspekten der Begleitung der beruflichen Entwicklung während des ganzen Arbeitslebens zuwenden. Diese umfassendere Sichtweise muß allerdings auch zu einer vermehrten Informations- und Beratungstätigkeit führen.

### Bildungs- und Berufsinformation mit Unterstützung von Internet und Computersoftware

#### Internet:

Die Vorteile des Internet bei der Bildungs- und Berufsinformation:

- Nicht nur die Information, sondern auch die Beratung kommt zum Interessenten - das lange Warten vor den Beratertüren kann zahlenmäßig verringert werden.

- Die möglicherweise kontaktierbare Zahl von Beratern und Praktikern kann sich vermehren, ohne daß dafür aufwendige Reisetätigkeit notwendig wäre.

Für Körperbehinderte ergeben sich neue Zugänge zu Information und Beratung.

- Nicht jeder wünscht einen personalen Kontakt am Beginn seiner Informationstour. Die Anonymität des Internet konnte auch Personen zu einer eingehenderen Planungsarbeit ihrer beruflichen Zukunft bewegen, die eine Beratung in herkömmlicher Form gescheut hatten.
- Eine Information im Internet könnte zur Beratung animieren und/oder den Beratungsprozeß vorbereiten.



Dr. Johannes Steininger

Die Institutionen zur Bildungs- und Berufsberatung könnten ihr Angebot um einige Leistungen wie "amts"-zeitunabhängige Beratung erweitern oder auf eine verbesserte mediale Qualität bringen. Gegenüber der bisherigen telefonischen Beratungsleistung wäre demnach auch die Bereitstellung von Selbsteinschätzungstests und von interaktiven Informations- und Lernprogrammen zur Berufs- und Arbeitswelt möglich.

Es ist nicht von der Hand zu weisen, daß das Internet auch wiederum eine Zwei-Klassen-Klientel schafft. einerseits solche, die eine Ausstattung bzw. einen komfortablen Zugang dazu haben und/oder sich mit dieser Gerätschaft zu helfen wissen bzw. wissen wollen und solche, die diese Möglichkeiten nicht haben.

Unabhängig davon wäre das gegenwärtig wirkende Beratungspersonal in Schulen und Beratungsinstitutionen auch bei steigendem Beratungsbedarf von einer Anzahl von Beratungen entlastet, insbesondere von solchen Gesprächen, in denen es vor allem um

Standardfragestellungen und Übermittlung von Information geht. Die Rentabilitätsüberlegungen (auch und vor allem der öffentlichen Hand) sind zurzeit noch nicht gemacht worden. Sie hätten vermutlich einen positiven Saldo auf der Habenseite, da Fehlentscheidungen in der Bildungs- und Berufslaufbahn verhindert werden könnten.

#### Computersoftware:

Die Vorteile computerunterstützter Berufsberatungssysteme liegen im komfortablen und umfassenden Angebot an Leistungen, die der eigentlichen Suche nach Berufsbeschreibungen, die traditionellerweise immer den Zielpunkt der Recherche und der Beratung darstellen, vorgeschaltet werden

Aufholtraining vor dem Besuch der einen oder anderen Bildungssequenz oder Bildungslaufbahn sein

- Interessenstests, um die für die Bildungs- und Berufswahl relevanten Fragestellungen zu trainieren oder sich über die eigenen Wünsche und Vorstellungen klarer zu werden.
- Selbsteinschätzungstests, die weitere Zugangspunkte zur Determination künftiger Schritte einbringen und eine Entscheidung über mehrere Zugangswege vorbereiten helfen.
- Lernprogramme zur Erbringung geforderter - insbesondere kognitiver bzw. sprachbasierter - Leistungen oder Erstellung von Bewerbungsschreiben u.ä.

#### Bildungsserver

Unabhängig von der Speicherform oder Übermittlungsprozedur sind an diese Medien seitens des Interessenten verschiedene Anforderungen gestellt, die sich an den Motiven der Benutzer orientieren:

#### Motiv

Interesse an spezifischem Thema  
allg. Überblick über Thema verschaffen  
Neues entdecken  
Preisvergleich  
Qualitätsvergleich der Angebote  
Hintergrundinformation  
Aktuelles finden wollen  
Archivrecherche  
Selbst Info's geben wollen

#### Qualitätsmerkmal

Tiefe des Informationsangebotes  
Breite des Informationsangebotes  
Innovationsgrad des Angebotes  
Vorteilscharakter des Infoangebotes  
Vorteilscharakter des Infoangebotes  
Servicecharakter des Informationsangebotes  
Aktualität des Infoangebotes  
Suchtauglichkeit des Informationsangebotes  
Interaktivität, Kreativität

(Quelle: Woltron, G. Erwachsenenbildung Information Online, unveröff. Studie des BMUKA, Wien 1998)

können. Während die bisherigen Systeme ein Retrievalangebot nach Alphabet und in einigen Fällen nach mehr oder weniger gegliederten Thesauri leisteten, können nun die Wege zu einer kundengerechten Information weiter spezifiziert werden

#### In das Angebot könnten aufgenommen werden:

- Leistungstests und Eignungstests, insbesondere für kognitive Leistungen. Das Ergebnis könnte eine Empfehlung zum

Zunächst scheinen diese Anforderungen die Quadratur des Kreises zu sein. Bei weiterhin hohem Tempo in der Weiterentwicklung der Datenübertragung und der Vergrößerung des Bevölkerungsanteiles mit Computerkenntnissen wird ein großer Teil der Wünsche recht bald erfüllbar sein.

Zu rechnen ist auch mit geändertem Informationsverhalten der nachwachsenden Bevölkerung, die bereits seit früher Jugend Zugänge zu Quellen hatte, die der



Population der Erwachsenen in deren Jugend nicht offenstand. Ein Bildungsserver muß mit einer Anzahl von zusätzlichen Dienstleistungen, Adressensammlungen

und somit redaktionellen Anteilen des Gesamtprogrammes ausgestattet werden, damit die Glaubwürdigkeit und das positive Image des Anbieters steigt.

Dr Johannes Steinringer  
Geschäftsführer & Fachbereichsleiter -  
ibw - Institut für Bildungsforschung  
der Wirtschaft

# Cité des Métiers

## Neues Konzept eines Berufsinformationszentrums findet Anklang

Die Cité des Sciences et de l'Industrie, im Norden von Paris gelegen, ist eines der größten wissenschaftlichen und technischen Museen. Es wurde vor zwölf Jahren eröffnet und zählt seither jährlich etwa fünf Millionen Besucher. Es ist täglich geöffnet, besitzt eine Ausstellungsfläche von etwa 30.000 Quadratmetern, eine Bibliothek mit 8.000 Quadratmetern und ein IMAX-Kino.

Zunächst gab es ein klassisch orientiertes Konzept für dieses Zentrum, wie es auch für andere technische und wissenschaftliche Museen angelegt ist, d. h. auf der einen Seite sollte es ein Ort für Freizeit, Tourismus und Kultur sein, wo die Besucher mit Freude Informationen und Inhalte aus dem Bereich der Wissenschaft und der Technik entdecken können, auf der anderen Seite sollte es eine Ergänzung zur Schule sein.

Frankreich ist ein europäisches Land, das gewisse Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt hat. Wir wissen, daß Berufsorientierungsprobleme sehr wesentlich sind und wir sind uns nach und nach darüber klar geworden, daß es sehr wichtig ist, nicht nur ein kultureller Ort und eine Ergänzung zur Schule zu sein, sondern, daß es wichtig war, auch eine aktive Rolle bei der Berufsorientierung zu spielen.

Wir haben uns für die Berufseingliederung engagiert und haben festgestellt, daß eine der wichtigsten Aktivitäten, die

ein solcher Kulturort wahrnehmen kann, darin besteht, verständlich zu machen, wie Wissenschaft und Technik Beruf, Arbeit und Ausbildung verändern. Wir wollten aber auch die Möglichkeit nutzen, Menschen in der Phase der Berufsorientierung für Wissenschaft und Technik zu

interessieren. Das heißt, wir wollten nicht nur wissenschaftliche und technische Ausstellungen machen, sondern wir haben uns auch vorgenommen, ein Service- und Orientierungszentrum zu schaffen, um dem Publikum zu helfen, das berufliche Leben aktiv in die Hand zu nehmen.

Das auf dieser Grundlage geschaffene Berufsinformationszentrum der Cité des Métiers ist für jeden zugänglich und gratis. Hier können die Besucher einen von 50 Beratern (25 davon arbeiten ganztags) in Anspruch nehmen, die von zehn verschiedenen Spezialorganisationen (Schulen, Ministerien, Arbeitszentren usw.) kommen. Wir zählen in der Cité des Métiers täglich etwa 250 Personen, die unsere Berater konsultieren.

Die Cité des Métiers ist natürlich auch ein klassisches Dokumentationszentrum, mit Computern und Papierdokumenten. Von 12 Terminals aus können die Arbeitsplatzangebote des Arbeitsamtes eingesehen werden. Es werden auch verschiedene Datenbanken z.B. für Unternehmensgründungen angeboten, ebenso Videos über Berufe usw. Diese Palette wird durch klassische Round-Table-Gespräche und öffentliche Publikumsdiskussionen ergänzt.

Bei der Cité des Métiers geht es nicht nur allein um die Vereinigung einer Anzahl von Informationsdienstleistungen von Beratungseinrichtungen. Diese Ver-

Die Cité des Métiers nimmt fünf Funktionen wahr, die den Hauptfragen der Besucher entsprechen:

1. **Wie kann ich einen Beruf wählen?**
2. **Wie kann ich eine Ausbildung finden?**
3. **Wie kann ich einen Arbeitsplatz finden?**
4. **Wie kann ich mein Berufsleben ändern?**
5. **Wie kann ich eigene Aktivitäten setzen?**

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Informationen zu erhalten: Der Besucher kann

1. **mit Beratern sprechen...**
2. **Broschüren und andere schriftliche Unterlagen mitnehmen,**
3. **über Computer Informationen beziehen und...**
4. **an Diskussionen und Vorträgen teilnehmen.**

bindung wurde auch dafür geschaffen, um den Anliegen des Publikums zu entsprechen. Von den verschiedenen Organisationen, die in der Cité des Métiers zusammenarbeiten, finden Sie bei uns kein Logo; kein Berater trägt ein Schild, das den Posten in seiner Organisation verrät, und es gibt keine Werbung

Das ganze Zentrum ist auf das Ziel des Individuums ausgerichtet. Wir haben also die klassische Logik umgekehrt. Jeder von unseren Mitbürgern soll die Mittel bekommen, um sein eigenes Berufsleben in die Hand zu nehmen.

Jeder sollte sein ganzes Leben eine Ausbildung machen, er sollte immer über seine Berufssituation nachdenken, um z.B. seinen eigenen Arbeitsplatz zu schaffen, er sollte in die Situation versetzt werden, wenn er seinen Beruf wechseln will, daß er das auch kann. Wir wollten Orte schaffen, die es den Individuen ermöglichen, sich mit solchen Fragestellungen zu konfrontieren und diese auch zu beantworten

Es gibt sehr viele Berufsinformationsstellen in Paris: Arbeitsämter, Orientierungs und Informationszentren die sich bereits sehr gut um eine beträchtliche Anzahl der Bevölkerung, nämlich um eine Million Personen kümmern. Was sich in der Cité des Métiers abspielt ist etwas anderes.

Die Organisationen, die in diesem Zentrum kooperieren, haben sich zusammengeschlossen, um etwas zusätzliches zu erzeugen, einen Ort, wo man etwas anderes entdecken kann, wo man Weichenstellungen vornehmen kann, und wo man zu Diskussionen mit den „Kunden“ bereit ist. D.h. es handelt sich um ein System, das schließlich und endlich

sehr einfach ist und eine Ergänzung zu den klassischen Informationszentren darstellt.

Unser Zentrum ist ganzjährig geöffnet, es ist gratis, es erstreckt sich über eine Fläche von 600 Quadratmetern, und wird täglich von rund 1.200 Personen, vor allem in der Altersklasse zwischen 16 und 35 Jahren, besucht. Ungefähr 35 % davon suchen einen Arbeitsplatz. Viele Besucher kommen zu zweit oder zu dritt

Das System ist eigentlich für Einzelpersonen ausgelegt, aber z.B. an Samstagen werden oft gesamte Familien aufgenommen. Es gibt Eltern, die über die berufliche Zukunft ihrer Kinder sprechen, aber im Zu-

**„Jeder sollte sein ganzes Leben eine Ausbildung machen, er sollte immer über seine Berufssituation nachdenken, um z.B. seinen eigenen Arbeitsplatz zu schaffen . . .“**

ge des Gespräches auch dazu übergehen, ihr eigenes Berufsleben zu diskutieren. Viele Besucher kommen nicht nur einmal in unser Zentrum. Beim ersten Besuch nehmen sie z.B. an einem Forumsgespräch teil, einmal werden Broschüren mitgenommen, ein anderes mal nimmt diese Person vielleicht auch jemanden zweiten mit.

Die Plattform der Cité des Métiers ist in Paris angesiedelt und hat - wie gesagt - vor fünf Jahren ihre Pforten geöffnet. Natürlich sind die Fragestellungen, denen wir nachgehen, überall existent, und die Möglichkeiten der Zusammenarbeit, die wir praktizieren, gibt es auch überall. Nach dem Vorbild der Cité des Métiers entstanden bis zum heutigen Tag etwa 20 Projekte, 15 in Frankreich und 5 in Italien, wo ISFOL in hohem Maße mitarbeitet und uns bei diesen Projekten auch unterstützt.

Natürlich sind wir nicht die Eigentümer dieses Systems, aber wir, die Koordinatoren dieser Projekte, haben ein gemeinsames Logo geschaffen, damit die einzelnen Plattformen als ein System erkannt werden. Ein weiteres Ziel wird die Vernetzung der Zentren untereinander und mit deren Umgebung sein. Das Zentrum in Paris war natürlich ein ganz besonderes System, das innerhalb eines großen nationalen wissenschaftlichen Museums, der Cité des Sciences et de l'Industrie, entstand, und hat die Eigenheit, sowohl national als auch regional zu sein. Dem ganz normalen Besucher des Museums können wir Ideen mitgeben, wenn dieser bei uns vorbeigeht, und das ist ein europäischer und ein nationaler Effekt.

Unsere speziellen Angebote sind eher lokaler Natur und richten sich an ein Zielpublikum aus der Umgebung. In den Regionen werden die Auswirkungen eher auf lokaler Ebene zu finden sein.

den die Auswirkungen eher auf lokaler Ebene zu finden sein.

In der Cité des Métiers haben wir Organisationen zusammengebracht, die normalerweise nicht zusammenarbeiten. Das ist überall machbar und entwickelt sich im Moment auch im Rahmen von etwa 20 Projekten. Die einzige Schwierigkeit, die wir heute feststellen, ist es, eine „Neutralinstitution“ zu finden, die stark genug ist, den Enthusiasmus, die lokale Begeisterung hervorzurufen, um sich zusammenzuschließen.

Natürlich muß man auch eine gewisse Infrastruktur finden, einen Ort und ein Gebäude. Doch wenn die gefunden ist, scheinen die Kosten auch kein großes Problem mehr zu sein.

Dr Olivier Las Vergnas  
Abteilungsleiter der Cité des Métiers - Paris

# Arbeitswelt im Wandel

## Die Berufsinformation stellt sich neuen Herausforderungen

Die Arbeitswelt ist im Umbruch Traditionelle Berufe verschwinden oder verändern ihre Inhalte Neue Berufe entstehen, Kombinationen bisheriger Berufstätigkeiten führen zu neuen Formen beruflicher Arbeit, die ihrerseits wieder neue Anforderungen an Bildung und Qualifikation stellen.

Die Ursachen dafür sind vielfältig Die bestimmendsten liegen wohl in der allgegenwärtigen Wirkung neuer Informationstechnologien. Diese bilden das Trägermedium für Globalisierung und Internationalisierung des Lebens und der Wirtschaft, die im Zuge des weltweiten Wettbewerbes auch Veränderungen der Berufslandschaft bedingen.

Vieles spricht dafür, daß sich diese Berufslandschaft nicht nur verändert - was an sich schon tiefgreifende Auswirkungen für die Berufsinformation hätte - sondern daß sich unser traditioneller Begriff des "Berufes" selbst auflöst und neue Ausformungen annimmt Unser heutiges Bild von Beruf beruht nach wie vor auf Wurzeln, die sich im Zeitalter der Reformation gebildet haben und die im Zuge der ersten industriellen Revolution ihre noch heute wirksame Ausprägung gefunden haben.

Viele Institutionen unserer Gesellschaften - Wirtschaftskammern und Gewerkschafts-

verbände, Berufsvereinigungen und Arbeitsgemeinschaften - spiegeln diese Gliederung der Berufswelt wider. Auch wenn die Notwendigkeit, immer häufiger

Der Realität künftiger beruflicher Lebenswege wird dies in der Regel nicht entsprechen Immer weniger berufliche Tätigkeiten werden das Kriterium erfüllen, beschreibbare,

abgrenzbare Aufgaben und Tätigkeiten zu umfassen, für die es definierte Ausbildungswege gibt, die geradewegs in eine berufliche Laufbahn münden.

Es gibt zwei grundsätzliche Denkformen, sich diesen Entwicklungen zu stellen Wir können versuchen, neue Berufe zu definieren und durch Berufsbilder zu beschreiben, wir können versuchen, in Zukunft entstehende Berufstätigkeiten vorherzusehen und dafür vorsorgende Ausbildungsmaßnahmen zu entwickeln und wir können versuchen, über eine zukünftige Berufslandschaft zu informieren, die wir allerdings selbst noch nicht kennen.

### Drei Kernkategorien der Berufswahl und der Berufsinformation:

Zuallererst geht es um den **"Character"** des Individuums, die eigenständige Persönlichkeit mit ihren Fähigkeiten und Eigenschaften, mit Anlagen und Begabungen, mit Interessen und Neigungen, die Grundlage für gelingende Berufswege darstellen. Eine Berufsinformation, die nicht die Persönlichkeit desjenigen, der sich auf die Zukunft vorbereiten will, in den Mittelpunkt stellt, wird wirkungslos bleiben.

**"Competence"** ist der zweite Ansatz der so verstandenen Berufsinformation. Der Erwerb von Wissen, von Können und von Fertigkeiten in Hinblick auf persönliche Anlagen und Interessen ist Voraussetzung für einen erfolgreichen Eintritt ins Berufsleben. In wachsenden beruflichen Wettbewerbssituationen wird nur der bestehen können, der seine persönliche Qualität - auf welchem Niveau und in welchem Bereich auch immer - bestmöglich entwickelt.

**"Career"** ist der dritte Ansatz, d.h. über Möglichkeiten von Laufbahnen, über Tätigkeitsfelder, betriebliche und unternehmerische Funktionen und Aufgabenfelder zu informieren, in denen persönliche Interessen und Fähigkeiten eingesetzt werden könnten. Dabei ist die Illusion zu vermeiden, daß es idealtypische berufliche Erscheinungsformen gibt, für die eine einschlägige Ausbildung den sicheren Eintrittsschein bieten kann.

im Leben den Beruf zu wechseln, erkannt wird, so gehen wir vielfach nach wie vor von der Prämisse aus, eine Ausbildung in Hinblick auf einen bestimmten Beruf ergreifen zu können, diesen dann so lang es eben geht, auszuüben und gegebenenfalls - mit neuer oder zusätzlicher Ausbildung - einen anderen Beruf zu ergreifen

Oder wir drehen die Überlegung um Wir akzeptieren die Tatsache der Veränderung an sich als eine grundsätzliche Gegebenheit, die allerdings kein Schicksal ist, das es nur zu ertragen gilt, sondern eine Herausforderung, sich in dieser Veränderung selbstverantwortet bewegen und sie gegebenenfalls mitgestalten zu können Damit verändert sich das Paradigma der Berufsinformation

Wenn wir die konkrete Ausprägung vieler künftiger beruflicher Tätigkeitsfelder heute nicht genau beschreiben können, können wir auch nicht darüber genau informieren, wie wir uns durch Ausbildung und Qualifikation darauf vorbereiten sollen.

Wenn wir den zweiten Denkansatz wählen, geht es daher nicht mehr vorrangig darum, Berufe zu beschreiben, Qualifikationen festzulegen und Menschen in der Ausbildung dorthin zu trimmen, sondern es muß darum gehen, Menschen zu helfen, ihre eigenen Stärken und Potentiale zu erkennen, diese bestmöglich zu entfalten und damit einerseits die Fähigkeit zu gewinnen, in eine konkret gegebene berufliche Umgebung hier und heute einsteigen zu können - also "Job-fit" zu sein - aber auch darauf vorbereitet zu sein, sich in einer dynamisch verändernden Umgebung mit zu entwickeln, weiter zu entfalten, neu zu orientieren - also "Job-fit" zu bleiben.

Auch wenn die Zukunft prinzipiell unvorhersehbar ist, erkennen wir doch eine Reihe von Trends und Entwicklungen, die die zukünftige Berufslandschaft prägen werden. Der Einsatz von Informationstechnologien, die Veränderung der Unternehmensorganisationen, das Entstehen von Netzwerken integrativer Wertschöpfung - von "Clustern" - und die zunehmende Delegation von Routinetätigkeiten an technische und elektronische Systeme erhöhen den Wissensanteil der Berufstätigkeiten. Wissen ist dabei nicht als reproduzierbarer erlernter Lehrstoff zu verstehen, sondern als an-

wendbares, problemlösungsorientiertes Wissen, das in Verbindung mit sozialen Mitarbeiter- und Kundenbeziehungen unter Einsatz von elektronisch-informationellen Systemen Element einer wachsenden Anzahl von Tätigkeitsbereichen sein wird.

Die Aneignung von Wissen, die Gestaltung selbstbestimmter Lernprozesse, die Verbindung von Arbeiten und Lernen werden zu Schlüsselqualifikationen.

**„Berufsinformation, die nicht die Persönlichkeit desjenigen, der sich auf die Zukunft vorbereiten will, in den Mittelpunkt stellt, wird wirkungslos bleiben“**

Es ist unerlässlich, im Zuge der Berufsinformation - die immer auch Bildungsinformation sein muß - auf diese Entwicklungen hinzuweisen und geeignete Ansatzpunkte zur Vorbereitung darauf zu fördern.

Das Hinführen zu einer bewußt getroffenen und selbst getragenen Entscheidung ist überhaupt eine der wesentlichsten Zielsetzungen der Berufsinformation. Das Abwägen von pro und kontra, von Chance und Risiko, von Positivem und Negativem und das Annehmen und Umsetzen eines selbst verantworteten Ergebnisses einer Entscheidung sind Erfolgskriterien ersten Ranges. Diese Fähigkeiten gewinnt man jedoch nicht mit einer einmaligen punktuellen Informationssituation, sondern durch einen nachhaltigen Bildungs- und Entwicklungsprozeß.

Berufsinformation für eine Arbeitswelt im Wandel ist damit nur ein - allerdings unverzichtbarer - Teil eines persönlichen Entwicklungsprozesses, bei dem Anleitung zur Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit am Beginn steht, das Umgehen mit Lebensvorstellungen insgesamt und Berufsvorstellungen im Speziellen daran anschließt und Information dann Wirkung zeigen kann, wenn sie auf einen aufbereiteten Boden stößt, auf Personen trifft, die gezielte Fragen haben, die aktiv etwas wissen wollen, die nach Orientierung suchen.

Wenn diese Voraussetzungen nicht gegeben sind, wird die bestaufbereitete Berufsinformation ins Leere gehen. Aber diese Berufsinformation ist wichtiger denn je. An Inhalt und Form werden in einer Zeit der Informations- und Reizüberflutung besondere Anforderungen gestellt. Technische und telekommunikative Lösungen erlauben innovative mediale Umsetzung.

Berufsinformation ist gesamthafte Bildungsaufgabe aller Beteiligten - ausgehend von der Familie, über das Bildungswesen bis hin zur Wirtschaft und zur betrieblichen Praxis, zu Institutionen der Öffentlichkeit und Medien. Gemeinsames Ziel muß es sein, zu einer unternehmerischen Lebenshaltung beizutragen, die die Chance bietet zur aktiven Bewältigung offener werdender Berufsverläufe.

Mag. Dr. Peter Härtel  
Geschäftsführer Steirische  
Volkswirtschaftliche Gesellschaft