



Mehr als ein Glücksgriff

Die Wirtschaft sucht händeringend nach Talenten - auch weil aus demografischen Gründen der Nachwuchs schwindet. Die Methoden, den oder die Richtige(n) zu finden, sind mittlerweile ziemlich ausgefeilt.

Von Martin Link

Schon im alten Babylonien wusste man ein Talent zu schätzen – immerhin bezeichnete man damit die Traglast eines Mannes, später dann wurde es auch zu einem Maß für Volumen und Länge, und wieder später wurde es durch Aufwägen von Silber als Währung benützt. Ganz sicher wurde da auch nach „Talenten“ gesucht, wenn auch in einem anderen Sinn als heute, da man unter Talenten herausragende Begabungen von Menschen versteht.

„Wir bieten bis zu 120 Feriapraktikanten die Möglichkeit, die vielfältigen Aufgaben in einer Bank kennenzulernen“, schildert Marion Perissuti, die Leiterin Human Resources bei der Steiermärkischen Sparkasse. Werbung für den Arbeitsplatz in einem Geldinstitut

macht das regionale Spitzeninstitut auch an den Universitäten. Und das Unternehmen fahndet auch in ganz Südosteuropa mit einem Stipendien-Modell „Best of South East“ nach besonderen Begabungen fürs Geld. Drei Wege, um unter vielen Bewerbern die Besten für jene rund 80 Neuaufnahmen zu finden, die das Unternehmen pro Jahr durchführt. Marion Perissuti: „Neben fachlichen Voraussetzungen ist es gerade die Leidenschaft für eine Sache, die den Erfolg ausmacht.“

Weniger Nachwuchs

Ob Finanzsektor, Gewerbe oder Dienstleistung, Talente sind überall gefragt, aber auch oft nur schwer zu finden. Zum einen sind Begabungen sehr ungleich verteilt (und manch-

mal auch wirklich isolierte Fähigkeiten mit anderen Defiziten), zum anderen geht die Zahl der potenziellen Talente statisch zurück: So hat die Zahl der 15-Jährigen in der Steiermark in den vergangenen Jahren um 25 Prozent abgenommen, geht aus der Statistik des Landes hervor. Ganz ähnlich ist die Situation in Kärnten.

Hinzu kommt, dass die wesentlichste Ressource für den Wirtschaftsstandort oftmals vergeudet wird: Laut dem **Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft** bricht jeder vierte AHS-Schüler die Oberstufe ab – oder wechselt den Schultyp. Bei den berufsbildenden mittleren Schulen sind es sogar 47,2 Prozent und bei den berufsbildenden höheren Schulen immerhin auch noch 33,2 Prozent.



Im Talentcenter der Wirtschaftskammer können junge Menschen viel über ihre Begabung herausfinden.

Fotos: WK

Besser sind die Ergebnisse bei der Lehre, aber auch hier werfen auch 16,3 Prozent das Handtuch. Oft seien Mängel bei der Beratung schuld, sagen erfahrene Lehrausbildner in verschiedenen Betrieben. Aber wer kann wirklich Talent und Talente eines Menschen erkennen? Eine Antwort geben können die Expertinnen und Experten im Talentcenter der Wirtschaftskammer Steiermark. „Wir wollen die optimale Ausbildungs- und Berufswahl erleichtern“, beschreibt Wirtschaftskammer-Präsident Josef Herk das einfache, aber ambitionierte Anliegen.

Genauere Aussagen

36 Teststationen durchlaufen die Jugendlichen dort in 180 Minuten, im Detail werden die kognitiven Fähigkeiten, die Motorik, die Aufnahmefähigkeit und allgemeine wie berufsrelevante Kenntnisse getestet. In Kombination mit ausdifferenzierten persönlichen Vorstellungen der Testperson stehen dann am Ende des Prozesses auch konkrete Berufsvorschläge. Dabei ist das Programm wissenschaftlich abgesichert durch die Kooperation mit der Karl Franzens Universität Graz. „Talente zu erkennen und zu fördern ist auch die Aufgabe einer Universität“, betont Rektorin Christa Neuper. Begabung und Kompetenzen stehen so auch als Forschungsgegenstand in zwei Projekten im Mittelpunkt. Mehr als 2.000 Schüler waren bisher im Talentcenter auf der Suche nach der eigenen Begabung. „Schulen und Schüler nehmen das Angebot hervorragend an. Wir sind seit Jahresbeginn ausgebucht“, freut sich Talentcenter-Teamchefin Sonja Grabner. Grundsätzlich begrüßt man auch in der Ar-

beiterkammer die WK-Initiative zum Talentcenter, verweist aber auf eine aktuelle Studie aus dem Vorjahr, die ein anhaltendes Imageproblem der Lehre sieht. 450 junge Steirer wurden befragt, 26,3 Prozent sehen da gar keinen Vorteil in einer Lehre, als Vorteile wurden laut Studienautorin Claudia Brandstätter „eigenes Geld“, „Erlernen eines Berufes“ und „Praxiserfahrung“ genannt. Der Haken dahinter: Allgemein werde die Lehre als etwas

wahrgenommen, was nichts für gute Schüler sei. Daher müsse man den Stellenwert der Lehre verbessern, fordert Arbeiterkammer-Präsident Josef Pessler: „Das Thema Bildungs- und Berufsberatung muss ein Pflichtfach in der Schule werden. Die Berufsausbildung ist ein ganz wichtiger Teil für unsere Wirtschaft und Gesellschaft.“

Neue Ansätze dazu gibt es auch auf kommunaler Ebene: In Kindern schlummern unglaublich viele Talente und Stärken. Oft werden diese nicht ausreichend gewürdigt oder gehen an den Übergängen zwischen den Bildungseinrichtungen verloren. Mit dem Stärkenpass legt nun die Stadt Graz als erste Kommune österreichweit ein Instrument vor, mit dem besondere Leistungen und Stärken von Kindern erfasst und über die Bildungskarriere hinweg gesammelt werden. Ein Pilotprojekt startet kürzlich in 14 städtischen Bildungseinrichtungen. Die Erfahrungen dieses Projekts fließen in die Entwicklung des österreichweiten Bildungscompasses mit ein, der im Herbst 2017 mit einem Pilotversuch startet und ab dem Schuljahr 2018/19 in allen Kindergärten Österreichs eingesetzt werden wird.

„Der Stärkenpass ist ein großer Meilenstein für den Bildungsstandort Graz“, ist der Grazer Bildungstadtrat Kurt Hohensinner (ÖVP) überzeugt, „bei zahlreichen Besuchen in Kindergärten und Schulen habe ich die Erfahrung gemacht, dass die meisten Kinder auf die Frage nach ihren Stärken oft keine Antwort wissen. Unser Bildungssystem ist oftmals viel zu defizitorientiert und richtet sich viel zu stark an der Schulfächer-Beurteilung mit Noten aus.“



INFORMATION

Der Grazer Stärkenpass

Ziel des Grazer Stärkenpasses sind die Förderung und Dokumentation der Begabungspotenziale und Interessen sowie eine bestmögliche Persönlichkeitsentwicklung junger Menschen. Man will, dass der Stärkenpass die Kinder vom dritten bis zum 15. Lebensjahr begleitet. Das Stärkenportfolio wird damit auch an den wichtigen Schnittstellen zwischen den Bildungseinrichtungen übergeben. Dadurch werden Bildungsbrüche vermieden und Informationen über die Grenzen der einzelnen Einrichtungen hinweg ausgetauscht. Dokumentiert werden die Bereiche Personales, Soziales, Methodisches, Fachliches. Rund ein Jahr dauerten die Vorbereitungen für den Stärkenpass. Mit diesem Betreuungs- bzw. Schuljahr wird dieser nun an 14 Bildungseinrichtungen eingeführt, darunter zwei Kindergärten, zwei Schülerhorte, drei Volksschulen, vier Neue Mittelschulen und drei AHS Unterstufen.