



Zielgruppe „BerufseinsteigerInnen“

Der erste Job: Herausforderung für junge Menschen und ihre ArbeitgeberInnen

Kurzexpertise von Dr. Beate Großegger

Wien, 2019

Foto-Credits: Daniel Wisniewski, Fenja Eisenhauer, Freyja Schimkus, Tobias Mittmann / www.jugendfotos.at, Pixabay

Institut für Jugendkulturforschung
Alserbachstraße 18 / 7. OG / 1090 Wien
Tel. +43 / (0)1 / 532 67 95
E-Mail: bgrossegger@jugendkultur.at

© Sämtliche Inhalte unterliegen dem Urheberrecht.

Für auszugsweise Wiederveröffentlichung wenden Sie sich bitte an studien@jugendkultur.at oder direkt an Beate Großegger – bgrossegger@jugendkultur.at

Zielgruppe „BerufseinsteigerInnen“

Der erste Job: Herausforderung für junge Menschen und ihre ArbeitgeberInnen

Beate Großegger

Ein interessanter Job, ein gutes Arbeitsklima, Arbeitsplatzsicherheit und gute Bezahlung – junge Menschen haben sehr konkrete Vorstellungen davon, was einen Traumjob ausmacht. Geht es um den Berufseinstieg, sind viele hingegen eher unbedarft und zugleich auch irgendwie verunsichert. Der Weg in die Arbeitswelt ist weit. Und es braucht oft einige Zeit, bis BerufseinsteigerInnen für die Arbeitswelt fit sind. Das gilt auch für gut qualifizierte, leistungsmotivierte junge Menschen. Der Erwerbseinstieg wird von vielen als echte Herausforderung erlebt. Warum eigentlich?

Grund dafür ist zum einen der Arbeitsmarkt, der selbst formal hochqualifizierten jungen Menschen nach Abschluss der Ausbildung nicht automatisch Zugang zu ihren Traumjobs verschafft. Aber auch persönliche Orientierungsprobleme, die junge Menschen in der Statuspassage von der Ausbildung zum Einstieg ins Erwerbsarbeitsleben haben, spielen eine Rolle. Überzogene Erwartungen und wenig Wissen darüber, wie es in der Erwerbswelt wirklich zugeht bzw. was von Erwerbstätigen heute alles erwartet wird, verstärken, wie sich zeigt, die Orientierungslosigkeit.

JungakademikerInnen in der Orientierungskrise, Lehrlinge ticken anders

ExpertInnen sprechen davon, dass die am Arbeitsmarkt nachrückende Generation, gemessen an ihren formalen Qualifikationen, die bislang am besten ausgebildete Generation sei. Tatsächlich erreichen immer mehr junge Menschen höhere formale Abschlüsse, was grundsätzlich sehr positiv ist, für BerufseinsteigerInnen aber auch zu einer Herausforderung werden kann. Die Tatsache, dass immer mehr Twentysomethings mit akademischen Abschlüssen auf den Arbeitsmarkt drängen, führt nämlich zu einer Inflation der Bildungstitel. Das heißt, im Vergleich zur Elterngeneration sind die erworbenen akademischen Bildungstitel für BerufseinsteigerInnen heute deutlich weniger wert und ein akademischer Abschluss ist auch längst keine Garantie für einen sicheren und halbwegs gut bezahlten Vollerwerbsarbeitsplatz mehr. Dies erschwert jungen Menschen die Berufs- und Lebensplanung, führt zu Verunsicherung und mündet nicht selten in ein fatalistisch vorgebrachtes „Mal schauen, was kommt“. Orientierungslosigkeit geht häufig damit einher.

Orientierungskrisen in der Berufseinstiegsphase haben bei JungakademikerInnen vielfach aber auch noch einen weiteren Grund. Junge Menschen, die sich für eine akademische Ausbildung entscheiden, haben verglichen mit Lehrlingen deutlich stärkere Selbstverwirklichungs- und Autonomieansprüche. Dies spiegelt sich auch in ihren Berufsvorstellungen und Berufswünschen. Junge Bildungseliten sind nicht nur privat, sondern auch beruflich auf der Suche nach dem „eigenen Ding“. Und Studium sowie Berufseinstieg sind für sie jene Lebensphasen, in denen es darum geht, herauszufinden, was das „eigene Ding“ denn eigentlich ist. Es geht darum, berufliche Interessen, Talente und Motivationen auszuloten. Und in gewisser Weise geht es auch darum, herauszufinden, wo man sich beruflich hin entwickeln möchte bzw. was für einen selbst Sinn macht.

Junge Menschen mit akademischen Bildungsabschlüssen zeigen gerade im Übergang von Ausbildung zu Beruf eine ausgeprägte „Wir-sind-auf-der-Suche“-Mentalität und fokussieren auf einen Job, der *zu ihnen* passt, und weniger auf die Erwartungen bzw. die Anforderungen, die die Erwerbsarbeitswelt an sie stellt. Interessant ist, dass sie in Bewerbungsschreiben darauf oft auch explizit hinweisen. Da steht dann zu lesen: „Ich bin auf der Suche nach einem Arbeitgeber, der zu mir passt.“ Vor allem in dienstleistungsorientierten Branchen, in denen MitarbeiterInnen, die Kundenorientierung über ihre persönlichen Entfaltungswünsche stellen, als wichtiger Erfolgsfaktor gelten, wirkt dies auf Personalverantwortliche verständlicherweise irritierend. Irritationen gibt es aber auch auf der anderen Seite: bei den JungakademikerInnen, die ihre ersten Bewerbungsgespräche führen und ihre ersten Job-Erfahrungen sammeln. Nicht selten kommt für sie das große Erwachen, wenn sie nämlich feststellen, dass Wunsch und Wirklichkeit in der Erwerbsrealität nicht immer optimal zusammengehen.

Lehrlinge sind da anders, was nicht heißt, dass sie keine Orientierungsprobleme hätten. Die Orientierungskrisen, die sie durchleben, finden aber zu einem anderen Zeitpunkt der persönlichen Entwicklung, sprich: viel früher, statt: in der Berufswahlphase und zu Beginn der Lehre, wo es darum geht, eine Berufsausbildung zu finden, die ein sicheres Erwerbseinkommen, einen geregelten Arbeitsalltag und einen akzeptablen Lebensstandard garantiert. Selbstverwirklichungsmotive stehen bei der Berufswahl der Lehrlinge meist eher im Hintergrund. Zu Orientierungsproblemen kommt es in dieser Bildungsgruppe, so seltsam das vielleicht klingen mag, vor allem aufgrund der neuen Vielfalt an Lehrberufen. Es gibt so viele Möglichkeiten und gerade bei neuen Berufsbildern haben die Jugendlichen oft zu wenig Einblick, was man da lernt oder auch welches Anforderungsprofil mit dem jeweiligen Beruf verbunden ist bzw. auch welche Erwerbchancen sie mit der von ihnen ins Auge gefassten Lehre zukünftig haben. So macht die Qual der Ausbildungswahl diesen jungen Menschen in der Ausbildungs- und Berufsorientierungsphase mitten im Teenageralter zu schaffen. In jenem Alter, in dem die Orientierungskrise bei JungakademikerInnen zuschlägt, sind LehrabsolventInnen in der

Arbeitswelt hingegen schon angekommen und beruflich meist auch schon einigermaßen gesettelt.

Was die meisten BerufseinsteigerInnen erst lernen müssen

Egal ob Lehrling oder JungakademikerIn – niemand steigt als perfekter Mitarbeiter oder perfekte Mitarbeiterin in den Beruf ein. Vieles muss erst im alltäglichen Arbeitsprozess gelernt und geübt werden, es geht eben nichts über „learning by doing“. Dies betrifft oft gar nicht so sehr die fachlichen Skills, sondern scheinbar banale, für beruflichen Erfolg aber nichtsdestotrotz wichtige Dinge wie effektive Arbeitsorganisation, aufgabenorientiertes Selbstmanagement oder Team-Playing.

Was die heute am Arbeitsmarkt nachrückende Generation betrifft, gilt: „Teamarbeit ja, aber ...“ Soll heißen: Junge Menschen gliedern sich in der Regel leicht in junge Teams ein, mit älteren KollegInnen und auch mit ihren Vorgesetzten tun sie sich oft aber eher schwer. Hauptproblem sind Unterschiede im Kommunikationsstil und damit letztlich auch in der Definition, was ein angemessener kommunikativer Umgangston am Arbeitsplatz wäre, der teamorientiert, aber nicht distanzlos ist. Auch in Sachen Arbeitsauffassung passen Jung und Alt nicht immer zusammen. Aus Sicht der älteren MitarbeiterInnen nehmen die Jungen vieles zu locker. Aus Sicht der Jungen sind die Entscheidungsprozesse der Älteren hingegen langatmig und ihr Arbeitsstil wirkt auf sie oft zu penibel.

Was jungen Menschen in der Berufseinstiegsphase oft (noch) schwerfällt, ist, Prioritäten richtig zu setzen. Und auch Termintreue auf Grundlage gut strukturierter Ablaufplanung und durchdachter Timings zu gewährleisten, fällt vielen nicht leicht. Von Seiten der schulischen Ausbildung sind die meisten hier schlecht vorbereitet. Und auch an den Unis eignen sich viele junge Menschen diese Skills nicht ausreichend an. Und so bleibt ihnen nichts anderes übrig, als in der Berufseinstiegsphase möglichst rasch aus Fehlern zu lernen und sich im Idealfall am Vorbild berufserfahrener KollegInnen zu orientieren.

Auch Verantwortung übernehmen muss erst gelernt werden. Hier bereiten Schule und Uni ebenfalls nicht immer optimal vor. Was sich beobachten lässt, ist, dass junge Menschen, die in der Schule und an der Uni hohen Erfolgsdruck erleben, oft panische Angst haben, Fehler zu machen. Um auf der sicheren Seite zu bleiben und nur ja keinen Misserfolg einzustecken, entwickeln sie in Zeiten der Ausbildung ausgeklügelte Fehlervermeidungsstrategien, auf die sie dann gewohnheitsmäßig auch in der Berufseinstiegsphase zurückgreifen. Dies verhindert nun aber, dass sie Fehler nutzen, um Lernerfahrungen zu machen und auf Basis konkreter persönlicher Erfolgs- wie auch Misserfolgserlebnisse Lösungsstrategien zu entwickeln, die sie benötigen würden, um

ihre Berufsrolle verantwortungsvoll auszufüllen und Herausforderungen und Probleme, die im Berufsalltag immer wieder auftauchen, weitgehend selbstständig zu meistern.

ArbeitgeberInnen sollten gegenüber jungen MitarbeiterInnen deutlich machen, dass in der Berufseinstiegsphase durchaus ein gewisses Maß an Fehlertoleranz besteht, vor allem in der Probezeit. Allerdings unter der Voraussetzung, dass aus Fehlern gelernt wird und ein und derselbe Fehler kein zweites Mal passiert. MitarbeiterInnen, die ihre Verantwortung zurückweisen und auch noch nach der Einschulungsphase meinen: „War ein Fehler, ist halt passiert“, kann sich nämlich kein Unternehmen leisten.

Wertewandel im JungakademikerInnensegment: ArbeitgeberInnen müssen sich darauf einstellen

Junge Menschen haben andere Erwartungen an den Beruf und sie haben auch andere Werte als ihre Elterngeneration. Beides hat Einfluss darauf, wie sie die Arbeitswelt, auf die sie zusteuern, sehen. Um im Beruf Erfolg zu haben, braucht es aus ihrer Sicht Ehrgeiz, Erfahrung und ein gewisses Maß an Sicherheit und Stabilität im eigenen Leben. Wer richtig Karriere machen will, muss darüber hinaus selbstbewusst sein und an sich glauben, Durchhaltevermögen haben und bereit sein, das Privatleben zugunsten des Berufs zurückzustellen. Und er bzw. sie muss körperlich und geistig fit sein, denn nur wer gesund ist, kann einen Karrierejob über längere Zeit ausüben. Was die eigene berufliche Zukunft betrifft, sind Karriereperspektiven in der am Arbeitsmarkt nachrückenden Generation eher schwach ausgeprägt.

Wie junge Menschen über beruflichen Erfolg und Karriere denken



Was man braucht, um im Beruf erfolgreich zu sein:

„Ehrgeiz“, „Erfahrung“ und „ein stabiles Privatleben: weil, wenn man mit einem Teil in seinem Leben unzufrieden ist, wird der andere auch nicht gut.“

Was man braucht, um Karriere zu machen:

„Selbstbewusstsein“, „Durchhaltevermögen“ und „Bereitschaft, viel Zeit zu investieren und wenig Zeit fürs Privatleben zu haben.“

Fokusgruppe des Instituts für Jugendkulturforschung: Lebensweltexploration mit 15- bis 19-jährigen Jugendlichen aus Wien, Februar 2019

Die Erwerbsphilosophie der nachrückenden Generation lautet: Arbeiten, um zu leben, und nicht leben, um zu arbeiten – das gilt auch für so genannte „High Potentials“ mit akademischen Bildungstiteln. Bei JungakademikerInnen hinterlässt der generell zu

beobachtende Wertewandel im Verhältnis zu Erwerbsarbeit sogar besonders deutliche Spuren. Work-Life-Balance wird von JungakademikerInnen als enorm wichtig erachtet und ist auch bei jenen, die mit den Realitäten der Erwerbsarbeitswelt gerade erst auf erste Tuchfühlung gehen, bereits fester Bestandteil ihres idealen Lebenskonzepts. Von ihrem ersten richtigen Job erwarten sie einen geregelten Rahmen und freie Wochenenden. Auch die Möglichkeit zu flexibler Arbeitszeitgestaltung ist ein Fixpunkt auf der Wunschliste an ArbeitgeberInnen. Klassische KarrieristInnen findet man unter ihnen eher selten. Warum ist das so?

Die Antwort ist simpel: Karrieremachen wird von den jungen Bildungseliten durchaus zurecht mit hohem Einsatz, hoher zeitlicher Verfügbarkeit und vor allem auch mit der Bereitschaft, sich im Privatleben einzuschränken, verbunden. Abgesehen davon beobachten sie durchaus besorgt, wie die Burn-out-Problematik in der Elterngeneration um sich greift. Sie sehen, wie die eigenen Eltern oder auch deren Bekannte und ArbeitskollegInnen oft schlicht und einfach nicht mehr können. Das ist eine schockierende Erfahrung, die sie selber lieber nicht machen würden. Und es erklärt letztlich auch, warum für diese Generation bereits in frühem Alter psychische Gesundheit eines der Schlüsselthemen der beruflichen Gesundheitsförderung ist.

Es gibt auch noch einen weiteren Grund, warum viele JungakademikerInnen zu klassischen Karrierekonzepten auf Distanz gehen: Sie sind der Überzeugung, dass Karrieremachen und, damit verbunden, sozialer Aufstieg heutzutage nicht mehr so ohne weiteres möglich ist. Zumindest reicht angestrenktes Bemühen im Beruf aus ihrer Sicht nicht aus, um nach oben zu kommen. Auch damit haben sie völlig recht.

Diese Generation ist zwar formal besser qualifiziert als ihre Vorgängergenerationen, ihre persönlichen Karriereperspektiven sind aufgrund der Inflation der Bildungstitel aber deutlich gebremst. Der Wettbewerb um die wirklich guten Jobs wird zunehmend härter und auch wer hohe Motivation mitbringt und bereit ist, in die berufliche Karriere viel Zeit und Energie zu investieren, sieht die Top-Jobs meist außer Reichweite. Für die breite Mehrheit der JungakademikerInnen ist es daher subjektiv durchaus sinnvoll, sich ein wenig zurückzunehmen und Prioritäten im eigenen Leben nicht zu sehr auf das Berufliche zu konzentrieren.

Wichtiger, als Karriere zu machen, ist für sie, dass die Erwerbsarbeit, der sie nachgehen, zumindest bis zu einem gewissen Grad Spaß macht. JungakademikerInnen haben diesbezüglich höhere Erwartungen an ihren Job als Lehrlinge bzw. LehrabsolventInnen. Sinnerfülltes Arbeiten ist im JungakademikerInnensegment vor allem bei den jungen Frauen ein Thema. Damit verbunden variiert, wie erste Teilergebnisse der vom Institut für Jugendkulturforschung durchgeführten Studie „Motivation to Succeed“ zeigen, auch die Arbeitsmotivation.

Coming Soon: „Motivation to Succeed“

- ▶ Studienband mit allen Detail-Daten – Charts und Tabellen ▶ Intensiv-Workshop
- ▶ Textkommentar ▶ Vorträge und Beratung

Preise auf Anfrage: studien@jugendkultur.at

Motivation to Succeed: die Jugendstudie

Das Studiendesign

Lebensweltexploration

2 Fokusgruppen: 1 Fokusgruppe mit Pre-Teens,
1 Fokusgruppe mit Teens

5 Tiefeninterviews mit Teens

Themen

Stress & Druck: Wahrgenommener Leistungsdruck und soziale Erwartungen
Hirndoping: Bekanntheit und Bewertung von Hirndoping als Erfolgsstrategie
Neuroenhancement: persönliche Erfahrungen mit leistungsorientiertem Substanzkonsum in Schule und Ausbildung

Repräsentativ-Umfrage

Standardisierte Fragebogenerhebung
Zielgruppe: 14- bis 18-jährige Jugendliche in Österreich
Quotenstichprobe: n=400

Themen

Noten für die Schule: Wohlfühlfaktor in Schule und Ausbildung
Motivationale Orientierung: Ausprägung von Leistungs-, Status- und Anschlussmotiven
Neuroenhancement: persönliche Erfahrungen mit leistungsorientiertem Substanzkonsum in Schule und Ausbildung

Über die Jahre hinweg belegen Forschungsdaten, dass in den Bildungsschichten junge Frauen im Berufsleben Selbstverwirklichung deutlich stärker gewichten als junge Männer. Junge Frauen geben sich großteils auch stärker aufgabenorientiert. Zugleich sind sie meist eher zurückhaltend, wenn es darum geht, Skills richtig in Szene zu setzen, und nicht so erfolgreich im „Performen“. Im Gegenzug zeigt sich, dass Statusdenken und selbstbewusste Performance nach wie vor eher ein „Männerding“ sind.

Ausnahmen bestätigen hier aber, wie immer, die Regel. Und der generelle Trend geht heute dahin, dass auch Frauen im JungakademikerInnensegment mehr und mehr versuchen, in Sachen Selbstmarketing zuzulegen und sich in Teams, aber auch gegenüber ihren Vorgesetzten strategisch geschickt in Szene zu setzen. Diese jungen Frauen sehen nicht aus wie „toughe Karrieristinnen“. Sie geben sich gerade in der Berufseinstiegsphase oft überdurchschnittlich ambitioniert. Sie performen gut und strengen sich auch bei der Umsetzung der ihnen übertragenen Aufgaben an, und zwar nicht nur, weil sie sich im Job selbstverwirklichen, sondern eben auch, weil sie weiterkommen wollen, wobei dieses Weiterkommen nicht unbedingt im Unternehmenskontext gedacht wird. Bietet sich eine günstige Gelegenheit, sind sie – so wie ihre männlichen Kollegen – oft sehr schnell bereit, den Arbeitgeber zu wechseln. Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber oder auch gegenüber MitarbeiterInnen, die in der Berufseinstiegsphase als MentorInnen die persönliche Entwicklung förderten, ist nicht die Währung, in der dieser Typus des jungen Erfolgsmenschen rechnet.

Wettbewerb um die „besten Köpfe“

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, sind Unternehmen ständig auf der Suche nach den „besten Köpfen“. Diese zu finden, ist allerdings gar nicht so leicht. Mit ein Grund dafür sind Bewerbungstrainings, die oft eher dazu verhelfen, persönliche Schwächen geschickt zu verstecken als Talente richtig zur Geltung zu bringen. Jungen Menschen wird in Berufsorientierungskursen häufig nahegelegt, in Bewerbungssituationen selbstbewusst aufzutreten und durchaus offensiv Motivation und Interesse am zu vergebenden Job zum Ausdruck zu bringen. Sie konzentrieren sich auf Selbstmarketing frei nach dem Motto: „Ich bin ein Wunderwuzzi und habe absolute Turbo-Motivation“. Um die Potentiale der BewerberInnen wirklich richtig einschätzen zu können, müssen Personalverantwortliche also hinter die Fassade der optimierten Selbstperformance blicken. Gelingt ihnen dies nicht, sind Frustrationen vorprogrammiert, und zwar sowohl auf ArbeitnehmerInnen- als auch auf ArbeitgeberInnenseite.

Auch in Sachen Personalführung stellen junge „High Potentials“ durchaus eine Herausforderung dar. Von ihren ArbeitgeberInnen erwarten sie, dass diese auf ihre individuellen Bedürfnisse eingehen und geeignete Rahmenbedingungen schaffen, damit sie das, was sie tun, auch gerne und gut tun. In der Praxis heißt das meist größtmögliche

Flexibilität in der Arbeitsgestaltung und innovative Anreizsysteme, die treffsicher auf unterschiedliche Interessen und Bedarfe der jungen MitarbeiterInnen reagieren. Aber auch ein kommunikativer Führungsstil ist den jungen „High Potentials“ wichtig.

Für Führungskräfte gilt: Flache Hierarchien punkten – insbesondere im Jungakademiker-Innensegment. Um partizipatives Chaos zu verhindern und einen geordneten Rahmen für solide Arbeit zu schaffen, ist es allerdings unverzichtbar, immer auch klar zu machen, wo die Entscheidungs(letzt)verantwortung liegt bzw. wer die Entscheidungen trifft und wer damit letztlich auch den Kopf hinhält, wenn Arbeitsprozesse nicht so optimal funktionieren wie gewünscht.

Lob tut gut und wirkt in der Regel als Motivator, immer nur loben ist aber wiederum schlecht. Wenn Fehler passieren, leistet respektvoll adressiertes, aber dennoch ungeschöntes Feedback einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung von Potentialen und wird vor allem von überdurchschnittlich leistungsmotivierten jungen MitarbeiterInnen nicht als Kritik, sondern als wichtige Information für die persönliche Weiterentwicklung im fachlichen Kontext gesehen.

Dr. Beate Großegger

ist Mitbegründerin und stv. Vorsitzende des Instituts für Jugendkulturforschung in Wien und leitet seit 2001 die Forschungsabteilung des Instituts sowie seit 2016 das vom Institut für Jugendkulturforschung ins Leben gerufene [generationlab](#).

Beate Großegger ist seit 1996 in der angewandten Sozialforschung tätig. Sie gilt über die Grenzen Österreichs hinaus als Expertin für Jugend und Generationen; zahlreiche Fachpublikation und universitäre Lehraufträge.

Aktuelle Arbeitsschwerpunkte: Mediennutzung und Zielgruppenkommunikation, Werte und Engagement, Arbeitswelt im Wandel, Generationenforschung sowie qualitative Methoden in der Motivanalyse

Weitere Informationen unter: <https://jugendkultur.at/institut/team/beate-grossegger/>

Kontakt: bgrossegger@jugendkultur.at

Institut für Jugendkulturforschung

Alserbachstraße 18/7.0G – 1090 Wien

Seit 2001 bietet das Institut für Jugendkulturforschung praxisrelevante Jugendforschung. Seit 2016 betreibt das Institut darüber hinaus das generationlab mit Forschung, Fortbildung und Beratung zu Generationenfragen.

Das Institut für Jugendkulturforschung verfolgt einen lebensweltlichen Forschungsansatz und bedient sich neben quantitativer Verfahren auch erprobter qualitativer Methoden, die Alltagskulturen optimal erschließen. Die Kombination von interpretativen und statistischen Verfahren ermöglicht angewandte Sozialforschung auf hohem Niveau. Das Leitungsteam des Instituts ist seit mehr als zwei Jahrzehnten erfolgreich in der angewandten Sozialforschung tätig.

Wir sind spezialisiert auf:

- Repräsentativumfragen → face-to-face, telefonisch sowie online
- qualitative Jugend- und Intergenerationenstudien → fokussierte und problemzentrierte Interviews, Gruppendiskussionen, teilnehmende Beobachtungen
- Praxisforschung → summative und formative Evaluationen, Kreativ-Workshops, Werbemittel- und Homepage-Abtestungen, Mystery Checks
- Sekundär(daten)-Analysen und Expertisen zu allen Kernthemen der Jugend- und Generationenforschung
- triangulative Studien-Designs → Kombination verschiedener Erhebungs- und Auswertungsverfahren, um umfassende Antworten auf die zu untersuchenden Fragestellungen zu erhalten
- Trendmonitoring
- Generationenanalyse und -beratung
- Entwicklung empirisch begründeter Typologien als Tool der Zielgruppensegmentierung und strategischen Maßnahmenplanung

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung: Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

Phone: +43 (1) 532 67 95

Web: <http://www.jugendkultur.at>

E-mail: jugendforschung@jugendkultur.at

E-Mail: generationlab@jugendkultur.at