

Schule - und was dann?

Forschungsbericht zum Projekt

Übergang Schule-Beruf

Landeshauptstadt Magdeburg

Amt für Statistik, Wahlen und Digitalisierung

Forschungsbericht

Impressum

Autorinnen:	Amina Fakouch, Anne Seehase
Redaktion:	Amina Fakouch
Satz und Layout:	Amina Fakouch
Grafiken:	Amina Fakouch, Anne Seehase, Georg Wiegler
Titelfoto:	Delpixart, iStock
Herausgeberin:	Landeshauptstadt Magdeburg Amt für Statistik, Wahlen und Digitalisierung Julius-Bremer-Straße 10 39104 Magdeburg
Kontakt:	statistik@stat.magdeburg.de
Stand:	Dezember 2022

Hinweise zum Urheberrecht

Alle Veröffentlichungen oder Daten der Broschüre *Übergang Schule-Beruf* der Landeshauptstadt Magdeburg sind Werke im Sinne §2 Urheberrechtsgesetz. Die Vervielfältigung, Verwendung und/oder Verbreitung von Veröffentlichungen oder Daten unabhängig welchen Mediums (Print, Datenträger, Datei etc.) – auch auszugsweise – ist nur mit Quellenangabe gestattet. Es bedarf der vorherigen Genehmigung bei Nutzung gewerblicher Zwecke, bei entgeltlicher Verbreitung oder bei Weitergabe an Dritte sowie die Weiterverbreitung über elektronische Systeme und/oder Datenträger. Sofern in den veröffentlichten Daten auf das Vorhandensein von Copyrights Dritter hingewiesen wird, sind deren ausgewiesene Copyrightbestimmungen zu wahren. Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten.

Danksagung

Unser Dank gilt allen teilnehmenden Personen – Expert*innen, Auszubildenden und Schüler*innen – durch diese es möglich gemacht wurde, subjektive Einblicke in den Übergang Schule-Beruf zu gewinnen. Auch bedanken wir uns bei den Schulen und Schüler*innen, die trotz der pandemischen Lage an der Fragebogenerhebung teilgenommen haben. Für den fachlichen Austausch bedanken wir uns bei Dr. Dorothea Trebesius von dem Team Bildung und Wissenschaft der Stadtverwaltung, bei Claudia Wolf von der Jugendberufsagentur sowie Martin Hinz von der Netzwerkstelle Schulerfolg sichern.

Wir bedanken uns bei der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg für den regelmäßigen Austausch, welcher innerhalb und außerhalb von Forschungswerkstätten stattfand. Insbesondere der Forschungswerkstatt von Dr. Thomas Reim und Verena Walterbach.

Ein besonderer Dank gilt Lina Kirschner aus dem Amt für Statistik, Wahlen und Digitalisierung, welche das Projekt besonders zu Beginn tatkräftig unterstützt hat.

Zudem bedanken wir uns für die finanzielle Unterstützung bei dem Ministerium für Infrastruktur und Digitales des Landes Sachsen-Anhalt sowie der Landeshauptstadt Magdeburg, wodurch das Projekt im Rahmen der Förderung „Demografie - Wandel gestalten“ ermöglicht wurde.



SACHSEN-ANHALT

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	11
1.1. Fragestellung.....	12
1.2. Aufbau des Berichts	12
2. Theoretischer Hintergrund	13
2.1 Der Übergang Schule-Beruf – Ausgangslage	13
2.2 Berufsorientierung	17
2.3 Berufsausbildungsvorbereitung	18
2.4 Der Übergang als Transition	20
3. Methodisches Vorgehen	22
3.1 Projektphasen	22
3.1.1 Erstellung des Studiendesigns	23
3.1.2 Feldzugang	24
3.1.3 Datenerhebung – Methodenauswahl.....	26
3.1.4 Datenauswertung.....	27
3.1.5 Projektabschluss.....	28
3.2 Informationen zur Stichprobe.....	28
3.2.1 Qualitative Stichprobe – junge Erwachsene am Übergang Schule-Beruf	28
3.2.2 Quantitative Stichprobe - Fragebogenerhebung.....	29
3.3. Übersicht zum Studiendesign	30
4. Darstellung der Ergebnisse	32
4.1 Ergebnisse der qualitativen Untersuchungen – Kategorien.....	32
4.1.1 Kontexte der beruflichen Orientierung	32
4.1.2 Erwartungen: Was ist jungen Erwachsenen beim Berufseinstieg wichtig?	39
4.1.3 Bedürfnisse, Kritik und Wünsche.....	44
4.2 Ergebnisse der Fragebogenerhebung	47
4.2.1 Operationalisierung latenter Variablen und Hypothesenbildung	47
4.2.2 Erwartungen der Schüler*innen an ihren zukünftigen Wunschberuf	48
4.2.3 Kontexte beruflicher Orientierung.....	54
4.2.4 Berufliche Zukunftsvorstellungen und Selbsteinschätzung.....	60
5. Resümee	66
5.1 Vergleich der qualitativen und quantitativen Ergebnisse	66
5.2 Fazit.....	68
6. Ausblick	71
6.1 Handlungsempfehlungen	71
6.2 Abschlussworkshop	72
6.3 Folgeprojekt	77
7. Literatur	78

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bevölkerungsprognose 6 bis 18 Jahren in LH MD (2021 – 2032)	14
Abbildung 2: Der Übergang Schule-Beruf - 2 Schwellen Modell.....	19
Abbildung 3: Darstellung der Projektphasen.....	22
Abbildung 4: Triangulation der Methoden	24
Abbildung 5: Darstellung des Forschungsprozesses.....	25
Abbildung 6: Kontexte der beruflichen Orientierung.....	32
Abbildung 7: Einflüsse und Erwartungen am Übergang Schule-Beruf	39
Abbildung 8: Erwartungen am Übergang Schule-Beruf.....	48
Abbildung 9: Bedeutung des Arbeitsklimas für Schüler*innen	49
Abbildung 10: Typen der Berufsorientierung.....	51
Abbildung 11: Übergang Schule in Ausbildung nach Schulabschluss	52
Abbildung 12: Sorgen beim Übergang in Ausbildung.....	54
Abbildung 13: Zusammenhang Bezugspersonen der Schüler*innen und Bezugspersonen zur beruflichen Orientierung (Verwandte).....	56
Abbildung 14: Zusammenhang Bezugspersonen der Schüler*innen und Bezugspersonen zur beruflichen Orientierung.....	57
Abbildung 15: Antwortverteilung Frageblock 1 - Items zur Quantifizierung der beruflichen Zukunftsvorstellungen.....	61
Abbildung 16: Antwortverteilung Frageblock 1 - Items zur Quantifizierung der beruflichen Selbsteinschätzung.....	62
Abbildung 17: Verteilung der Faktorscores zur beruflichen Selbsteinschätzung und den beruflichen Zukunftsvorstellungen.....	63
Abbildung 18: Potentiale & Herausforderungen am Übergang Schule-Beruf	67
Abbildung 19: Peer-Orientierung	77

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht zum Studiendesign.....	31
Tabelle 2: Faktorgewichte und Rangplätze der beruflichen Kriterien und Rahmenbedingungen.	50
Tabelle 3: Sorgen nach Plänen für Schulabschluss (Mehrfachnennungen möglich)	53
Tabelle 4: Bezugspersonen der Schüler*innen und Bezugspersonen der beruflichen Orientierung von Schüler*innen	55
Tabelle 5: Einschätzung der Berufsorientierungsangebote	59
Tabelle 6: Faktorladungen hinsichtlich der Kontexte der Berufsorientierungen.....	60
Tabelle 7: Modellierung der beruflichen Zukunftsvorstellungen, $R^2=0,314$, adj. $R^2=0,3694$	64
Tabelle 8: Gewichte im Ergebnis der Faktorenanalyse für berufliche Selbsteinschätzung und berufliche Zukunftsvorstellungen.....	65

Abkürzungsverzeichnis

ASKU	Allgemeine Selbstwirksamkeit Kurzsкала
BGJ	Berufsgrundbildungsjahr
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BIZ	Berufsinformationszentrum
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BK	Bördekreis
BO	Berufsorientierung
BRAFO	Berufswahl richtig angehen frühzeitig orientieren
BS	Berufliche Selbsteinschätzung
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsgänge
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr
BZV	Berufliche Zukunftsvorstellungen
DEZ. V	Dezernat V
DJI	Deutsches Jugendinstitut
EQ	Einstiegsqualifizierung
GTM	Grounded Theory Methodologie
HKW	Handwerkskammer
IHK	Industrie- und Handelskammer
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
JBA	Jugendberufsagentur
JL	Jerichower Land
JIZ	Jugendinformationszentrum
KID	Kommunale Informationsdienste

LH MD	Landeshauptstadt Magdeburg
LSA	Land Sachsen-Anhalt
QB	Quartalsbericht
RÜMSA	Regionales Übergangsmanagement Sachsen-Anhalt
SGB	Sozialgesetzbuch
SLK	Salzlandkreis
ST	Sachsen-Anhalt
ÜSB	Übergang Schule-Beruf
ZaA	Zukunftschance assistierte Ausbildung

bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
d. h.	das heißt
ebd.	ebenda
etc.	et cetera
o. Ä.	oder Ähnliches
o.	oder
s.	siehe
s. Abb.	siehe Abbildung
u. a.	unter anderem
vgl.	vergleiche
z. B.	zum Beispiel
zit. in	zitiert in

Das Projekt auf einen Blick

Art des Projekts

- Drittmittelprojekt „Übergang Schule-Beruf“, welches im Rahmen der Fördermaßnahme „Demografie – Wandel gestalten“ gefördert und vom Amt für Statistik, Wahlen und Digitalisierung der Landeshauptstadt Magdeburg durchgeführt wurde.

Projektziel

- Erfassung der Gestaltung der Berufsorientierung und der biographischen Erfahrungen des Übergangs in die Ausbildung (von jungen Erwachsenen) im Raum Magdeburg mittels Leitfadeninterviews, Expert*inneninterviews sowie einer Fragebogenerhebung.
Es wurde untersucht, wie junge Erwachsene beim Übergang in die Berufsausbildung noch besser unterstützt werden können.

Bearbeitungszeitraum

- Juli 2020 – Juni 2022

Verantwortliche Mitarbeiterin

- Amina Fakouch, M. A.: Projektleitung und -management; Konzeption des allg. Studiendesigns, qualitative und quantitative Erhebung

Förderung

- Ministerium für Digitales und Infrastruktur des Landes Sachsen-Anhalt

II Zusammenfassung

Ziel des Projekts war es, aktuelle Informationen über junge Erwachsene in der Landeshauptstadt Magdeburg und Umgebung am Übergang Schule-Beruf zu gewinnen. Der Fokus lag dabei auf der subjektiven Sichtweise, sprich den Erwartungen und Bedürfnissen der Adressat*innen. Aufbauend auf der zunächst qualitativen Untersuchung konnten Hypothesen generiert werden, welche innerhalb einer quantitativen Analyse teilweise angewandt und überprüft wurden. Die qualitative Untersuchung beinhaltete die Erhebung und Auswertung von Interviews mit jungen Erwachsenen am Übergang in die Ausbildung, aber auch mit Expert*innen, die in verschiedenen institutionellen/professionellen Kontexten mit der Zielgruppe arbeiten. Innerhalb der quantitativen Untersuchung wurde eine Befragung der Abschlussklassen der Schulen in Magdeburg und Umgebung durchgeführt. Auf Grundlage der Ergebnisse konnten generalisierende Aussagen über die Probleme und Potentiale am Übergang Schule-Beruf in der Landeshauptstadt Magdeburg und angrenzenden Regionen (Jerichower Land, Bördekreis) getroffen sowie Handlungsempfehlungen für die Region Magdeburg formuliert werden. Zusätzlich fließen in die Formulierung der Handlungsempfehlungen die Ergebnisse des Abschlussworkshops hinein, der mit lokalen Akteur*innen der Bildungslandschaft sowie jungen Erwachsenen am Übergang stattfand.

Abstract

The aim of the project was to obtain up-to-date information from young adults in the state capital Magdeburg and the surrounding area on the transition from school to work. The focus was on the subjective perspective, i.e. the expectations and needs of the addressees. Based on the initial qualitative investigation, hypotheses were generated, which were partially applied and tested within a quantitative investigation. The qualitative investigation included the collection and analysis of interviews with young adults at the transition to education, but also with experts who work with the target group in different institutional/professional contexts. Within the quantitative study, a survey of the graduating classes of schools in Magdeburg and the surrounding area was conducted. Based on the results, generalizing statements could be made about the problems and potentials at the transition from school to work in the state capital Magdeburg as well as neighboring regions (Jerichower Land, Bördekreis) and recommendations for action could be formulated for the Magdeburg region. In addition, the results of the final workshop, which took place with local actors of the educational landscape as well as young adults at the transition, are included in the formulation of the recommendations for action.

1. Einleitung

*„Was man machen möchte was man überhaupt mag und dass man denn mit mit 16 oder so dann vor der Frage steht was möchtest du dein ganzes Leben sonst machen, das ist eine ziemlich überwältigende Frage und man kann es im Prinzip noch gar nicht wissen.“ (Interview Auszubildende*r, 21 Jahre)*

Mit dem Schulabschluss junge Erwachsene vor dem Problem der Berufsfindung. Bereits 2006 war die Dringlichkeit, mit der dem Fachkräftemangel durch eine Optimierung in der Berufsorientierung entgegengewirkt werden muss, im Bewusstsein der politischen Entscheidungsträger*innen, weshalb die Bundesländer durch die Kultusministerkonferenz beschlossen, das Thema Berufsorientierung stärker in den curricularen Vorgaben zu implementieren (vgl. Probst 2010, S. 5).

Doch auch heute, 16 Jahre nach dem Beschluss, gibt es weiterhin Handlungsbedarf im Feld der Berufsvorbereitung zur Unterstützung der jungen Erwachsenen im Erwerb der Berufswahlkompetenz. Denn noch immer scheint es Probleme zu geben, Betriebe und Fachkräfte zusammenzubringen. Besonders in Sachsen-Anhalt tritt dieses sogenannte Passungsproblem vermehrt auf, da es auf der einen Seite mehr Ausbildungsstellen als Ausbildungsanfänger*innen, auf der anderen Seite jedoch viele unbesetzte Ausbildungsstellen gibt. Dieser Trend hat in den letzten Jahren immens zugenommen, sodass der Fachkräftemangel deutlich spürbar ist.

„Passungsprobleme sind demnach zumindest zum Teil das Resultat beruflicher Orientierung. Insbesondere Schülerinnen und Schüler mit hohen Schulabschlüssen finden offenbar nur noch ein eingeschränktes Spektrum an Ausbildungsplätzen attraktiv“ (Brüggemann & Rahn 2020, S. 19).

Dies ist demnach keineswegs ein Phänomen, welches nur junge Erwachsene in Risikolagen betrifft. Auch Absolvent*innen, Schüler*innen mit einer „Normalbiographie“ haben Schwierigkeiten, einen passenden Ausbildungs- oder Studienplatz zu finden. Doch was sind Gründe hierfür und wie kann dem entgegengewirkt werden?

Im folgenden Bericht wird der Versuch unternommen, diese Problematik zu umreißen, indem sowohl die Ergebnisse der qualitativen als auch quantitativen Erhebung des Projekts Übergang Schule-Beruf in der Landeshauptstadt Magdeburg (LH MD) vorgestellt werden.

Zu Beginn sollen Grundbegriffe skizziert werden. Es wird die aktuelle Lage des Ausbildungsmarktes und des Bereichs Übergang Schule-Beruf aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet.

1.1. Fragestellung

Die Untersuchung des Amtes für Statistik, Wahlen und Digitalisierung der Landeshauptstadt Magdeburg hatte zum Ziel, die subjektive Sichtweise der jungen Erwachsenen am Übergang von der Schule in den Beruf in der Landeshauptstadt und Umgebung zu untersuchen, um Bedürfnisse und Erwartungen herauszufinden und damit junge Erwachsene besser unterstützen zu können und dem Fachkräftemangel langfristig entgegenzuwirken.

Die übergeordnete Forschungsfrage lautete daher:

Was sind Erwartungen und Herausforderungen vor denen junge Erwachsene am Übergang stehen? Wie bewältigen junge Erwachsene den Übergang und wo kann angesetzt werden, um junge Erwachsene besser zu unterstützen?

Weitere Fragen, mit denen sich das Projekt befasste, waren:

- Welches Medium oder welche Personen werden als Unterstützung zur Berufsorientierung herangezogen, wie wird das von jungen Erwachsenen wahrgenommen? In welchen Kontexten findet Berufsorientierung statt und wie wirkt sich das auf die Berufswünsche aus?
- Wie anschlussfähig sind (institutionelle) Berufsorientierung und Berufsorientierungsangebote (Praktika, Berufsberatung, Berufsmessen)? Wo gibt es Potentiale?
- Welche Gründe geben junge Erwachsene an, eine bestimmte Ausbildung zu wählen? Was für Kriterien gibt es für die Wahl des Berufs oder der Ausbildung?

1.2. Aufbau des Berichts

Um die Fragen beantworten zu können, werden zunächst für die Thematik relevante Begriffe erklärt. Als erstes wird die Ausgangslage des Arbeitsmarktes vor dem besonderen Hintergrund des demografischen Wandels sowie der Corona-Pandemie beschrieben. Daran anknüpfend werden die Begriffe Berufsorientierung, Berufsausbildungsvorbereitung sowie die sozialwissenschaftliche Perspektive – der Übergang als Transition - betrachtet. Im weiteren Verlauf werden der Aufbau und die Methodik der Forschung dargestellt und erläutert. Darüber hinaus werden das Studiendesign, die Projektphasen und Informationen zur Stichprobe umrissen. Die Darstellung der qualitativen und quantitativen Ergebnisse bilden den Kern der Arbeit. Zudem werden Handlungsempfehlungen formuliert und ein Ausblick gegeben.

2. Theoretischer Hintergrund

Zum grundlegenden Verständnis und zur weiteren Hinführung auf das Thema sollen zunächst für das Projekt wichtige Begriffe erläutert und im Kontext der Ausgangslage erklärt werden.

2.1 Der Übergang Schule-Beruf – Ausgangslage

Der Übergang Schule-Beruf ist seit vielen Jahren Gegenstand von Forschungen. Dabei werden vor allem Gründe für Abbrüche oder vorzeitige Abgänge aus dem Schulsystem thematisiert. Die Zahl der Absolvent*innen ohne Schulabschluss ist mit knapp 6 % (2020: 45.100) zu den Vorjahren konstant (vgl. Autor*innengruppe Bildungsberichterstattung 2022, S. 158; Bpb 2022). Ein gewisser prozentualer Anteil ist somit konstant vom Verbleib zwischen den Systemen sowie vom Abgang des Schulsystems ohne Abschluss betroffen. Zugleich hat sich der Anteil von Ausbildungsabbrüchen in den letzten Jahren verstärkt. Im Jahr 2019 beträgt diese Quote rund 27 %. Im Corona-Jahr 2020 ist diese jedoch wieder rückläufig mit 25,1 %. Die Gründe hierfür können vielfältig, und unter anderem in der wachsenden Unsicherheit der jungen Erwachsenen und geringeren Chancen bei einem Wechsel eine neue Ausbildung zu finden, begründet sein (vgl. BMBF 2022, S. 89 ff.).

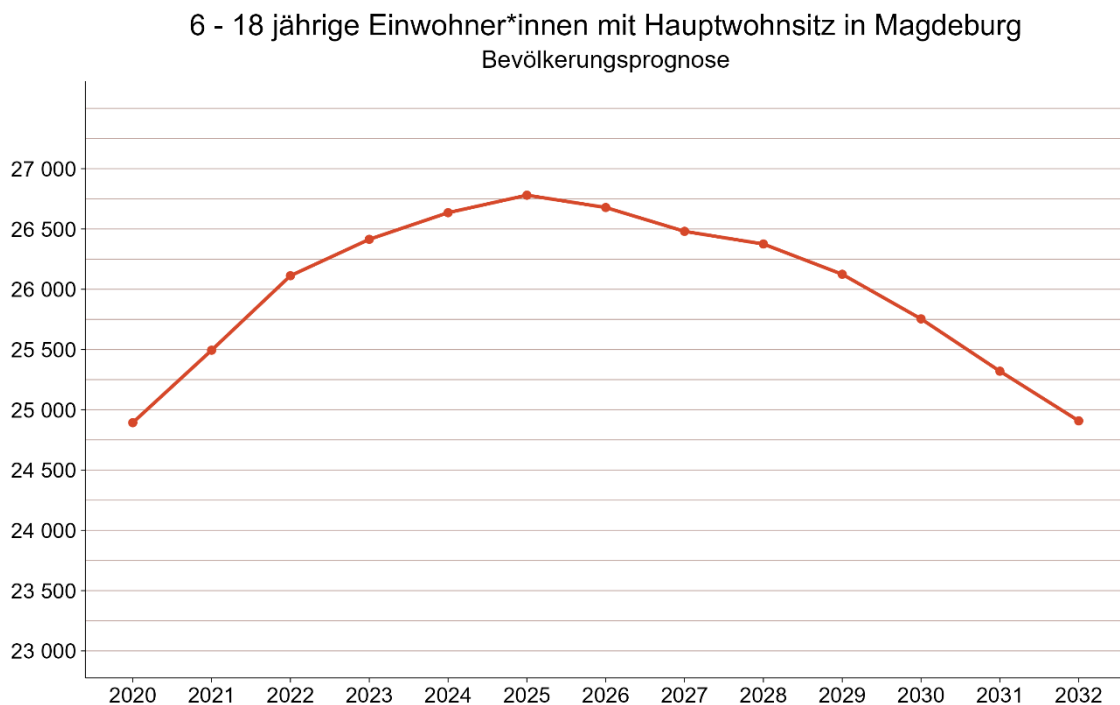
Problematisch ist, dass sich immer weniger junge Erwachsene für eine Ausbildung entscheiden. Dieses Problem wird durch die Corona-Pandemie zusätzlich verstärkt. Im Jahr 2021 wurden 57.600 (weniger) Ausbildungsverträge abgeschlossen; dies entspricht 11 % weniger als zum Vorjahr (vgl. BMBF 2021, S. 10). Durch den demografischen Wandel (Rückgang der Geburtenrate) und den damit einhergehenden Fachkräftemangel fallen Ausbildungsabbrüche noch stärker ins Gewicht.

Der demografische Wandel und Arbeitsmarkt

Der demografische Wandel umfasst zum einen den Geburtenrückgang, die Anzahl der Sterbefälle sowie die Wanderungsbewegung (Zu- und Abwanderung).

Tendenziell ist in Deutschland ein positiver Wanderungssaldo zu verzeichnen, da die Anzahl der Zuzüge größer ist als die der Wegzüge. Von dieser positiven Wanderungsentwicklung profitieren die neuen Bundesländer jedoch weniger: Die Abwanderung ist dort größer als die Zuwanderung und die Anzahl der Sterbefälle höher als die der Geburten, wodurch es zu einer negativen Bevölkerungsentwicklung kommt. Dies wirkt sich auf die Wirtschaft und Unternehmen negativ aus (vgl. BMBF 2020, S. 26). Besonders in Sachsen-Anhalt kann man einen negativen Bevölkerungstrend beobachten. Mit dem Geburtenrückgang wird auch die Anzahl der Schüler*innen und somit auch der Absolvent*innen und Bewerber*innen auf dem Arbeitsmarkt sowie die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter weiter zurückgehen (s. Abbildung 1).

Wie die Abbildung 1 zeigt, wird die Anzahl der jungen Erwachsenen und Kinder im Alter von 6 bis 18 Jahren bis 2025 laut Prognose leicht ansteigen und dann abnehmen. Grundlagen für diese Hochrechnung sind die Zahlen aus dem Einwohnermelderegister der Landeshauptstadt Magdeburg (Amt für Statistik, Wahlen und Digitalisierung). Dadurch fallen Ausbildungs- und Studienabbrüche zukünftig noch schwerer ins Gewicht. Diese stellen nach wie vor ein großes Problem in Sachsen-Anhalt (ST) dar, da fast jedes dritte Ausbildungsverhältnis vorzeitig aufgelöst wird.



© Landeshauptstadt Magdeburg, Amt für Statistik, Wahlen und Digitalisierung
Quelle: Einwohnermeldestatistik, eigene Berechnungen

Abbildung 1: Bevölkerungsprognose 6 bis 18 Jahren in LH MD (2021 – 2032)

Trotz der hohen Jugendarbeitslosigkeit (Arbeitslosenquote bei den 15 bis 20-Jährigen) in ST, welche im August 2021 landesweit bei 8,4 % - in der LH MD bei 7,1 % lag, gab es im selben Zeitraum in ST 2.920 zu besetzende Ausbildungsstellen. Insgesamt gab es 2.087 Bewerber*innen, wovon 400 Bewerber*innen unversorgt blieben. Zudem waren 865 Ausbildungsstellen unbesetzt. Auf jede*n unversorgte*n Bewerber*in kommen damit 2,16 unbesetzte Stellen (vgl. Bundesagentur für Arbeit Statistik 2021).

Mit Blick auf die LH MD ergibt sich ein ähnliches Bild: Auch hier gab es im August insgesamt 1.480 Ausbildungsstellen, wovon 433 unbesetzt waren. Insgesamt blieben 218 Bewerber*innen unversorgt. Rechnerisch kommen so auf jede*n unversorgte*n Bewerber*in 1,98 Ausbildungsstellen (vgl. ebd.). Dies zeigt, dass trotz vieler freier Stellen und eines erhöhten Bedarfs an Fachkräften, Absolvent*innen und Arbeitgeber*innen nicht zusammenfinden und

somit ein Passungsproblem zwischen Angebots- und Nachfrageseite vorherrscht, obwohl Fachkräfte dringend gebraucht werden.

Der demografische Wandel hat für die jungen Erwachsenen den Vorteil, dass diese größere Chancen auf einen Ausbildungs- oder Studienplatz haben, da sich das Verhältnis zu Gunsten der Jugendlichen verbessert hat. Auf der Seite des Arbeitsmarktes birgt dies jedoch hohe Risiken. Es gibt zu viele unbesetzte Lehrstellen. Dennoch sind viele Bewerber*innen unversorgt (vgl. BIBB 2022). Längerfristig hat dies starke gesellschaftliche Auswirkungen – Produktionsengpässe sowie Engpässe im tertiären Sektor können die Folge sein. Im Sommer 2022 war dieser Mangel an Fachkräften beispielsweise im Bereich der Flughafenbeschäftigten deutlich spürbar, aber auch im Bereich der Pflege kommt es immer wieder zu Engpässen. Die Gründe hierfür sind vielfältig, liegen aber vor allem (neben den prekären Arbeitsbedingungen) im demografischen Wandel sowie den Folgen der Pandemie. Insgesamt sind deutschlandweit 1,7 Millionen offene Stellen zu verzeichnen (vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2022). Dieser Trend könnte sich zukünftig weiter verschärfen.

Besonders im Osten Deutschlands ist der Bedarf an Fachkräften in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen sehr hoch; insbesondere in Berufen der Digitalisierung (vgl. Grillmann & Neuerer 2022). Die Bundesagentur für Arbeit stellt für den Bereich der Pflegeberufe sowie der Berufe im Handwerk Engpässe fest (vgl. BA Bundesagentur für Arbeit Statistik 2021).

Corona – Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt und Berufsorientierung

Im Zuge der Corona-Pandemie waren die Zahlen des Ausbildungsmarktes 2020 weiter rückläufig. Sowohl die Anzahl der Ausbildungsplätze als auch die Nachfrage sanken. Das Aussetzen des Präsenzunterrichts und somit auch der Berufsorientierungsangebote in Präsenz hatte zur Folge, dass Angebote wie Betriebspraktika nicht oder nur bedingt stattfinden konnten. Es wurde versucht auf digitale Methoden – in Form von Online-Beratungen oder digitalen Veranstaltungen – zurückzugreifen, was sich zu Beginn der Pandemie schwierig gestaltete, da die digitale Infrastruktur (vor allem im Schulbereich) deutliche Defizite aufwies.

Ebenso gab es viele innovative Ansätze; so fand beispielsweise die jährlich stattfindende Hierbleiben-Messe der LH MD 2020 erstmals in digitaler Form und Beratungsangebote verschiedener Institutionen über Videochats (Online Sprechstunden in Berufsberatung, Virtuelle Messen, Kicksstart2go, Berufswahl App) statt. Dies zeigt, dass Digitalisierung in Zeiten der Pandemie von besonderer Wichtigkeit auch für das Themenfeld Übergang Schule-Beruf ist. Dennoch fehlten den Schüler*innen praktische Einblicke in Berufsfelder und Ausbildungsberufe, welche durch digitale Angebote nur schwer zu ersetzen sind. Zudem weist ST trotz dieser positiven Beispiele noch deutliche Defizite im Punkte Digitalisierung an Schulen auf. Laut ISMN Bildungsmonitor, des jährlich stattfindenden Bildungschecks der deutschen Bundesländer, liegt

ST insgesamt auf dem vorletzten Platz, auch im Bereich der Digitalisierung der Schulen (vgl. INSM-Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft GmbH 2022).

Der Einfluss der Pandemie hat ebenso Auswirkungen auf die Wahrnehmung der Berufsorientierungsangebote und betrifft vor allem den Bereich der Praktikumssuche. 68 % der Befragten haben das Gefühl, dass sich die Suche nach einem Praktikumsplatz deutlich erschwert hat (vgl. Barlovic; Ullrich & Wieland 2022, S. 19). Zudem schätzen 54 % der jungen Erwachsenen ihre Chancen auf dem Ausbildungsmarkt durch die Pandemie deutlich schlechter ein. 37 % der jungen Erwachsenen haben das Gefühl, dass es zu wenig Ausbildungsplätze gebe (vgl. ebd., S. 6). Tatsächlich ging die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2020 deutlich zurück und auch das Ausbildungsangebot sank um 8,8 % (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2020, S. 15). Von der Politik fühlen sich junge Erwachsene dabei im Stich gelassen, wie verschiedene Studien bestätigen. Vier von zehn Jugendlichen (42 %) denken laut der Bertelsmann Stiftung, dass eher weniger oder gar nichts getan wird, um sie zu unterstützen. In anderen Studien, wie der Shell Jugendstudie, ist der Anteil derjenigen, die das meinen, mit 71 % sogar deutlich höher (vgl. Shell 2021; Barlovic; Ullrich & Wieland 2020, S.6).

Daher wird auch die Notwendigkeit, das Thema Berufsorientierung weiter zu optimieren, immer größer. Die Anforderungen an eine anschlussfähige Berufsvorbereitung, die Digitalisierung mitdenkt und anpassungsfähig auf Anforderungen der Krisen reagiert, sowie an eine nachhaltige, möglichst nahtlose Eingliederung in den Arbeitsmarkt werden somit immer stärker; eine Optimierung der Berufsvorbereitung sowie Reformierung des Berufsvorbereitungssystems werden immer notwendiger (vgl. Arbeitsgruppe 9+1 2021). Aus ökonomischer Sicht hat das Thema der Berufsorientierung daher innerhalb der letzten Jahre erheblich an Wert gewonnen, wodurch die Investitionen in diesem Bereich um ein Vielfaches gestiegen sind. Dies hat den Ausbau der berufsvorbereitenden Maßnahmen und Angebote bedingt (vgl. Schrober 2001, S. 8).

2.2 Berufsorientierung

Laut dem Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB) ist „Berufsorientierung ein Prozess mit zwei Seiten: Auf der einen stehen Jugendliche, die sich selbst orientieren, ihre eigenen Interessen, Kompetenzen und Ziele kennen lernen. Auf der anderen stehen die Anforderungen der Arbeitswelt, auf die hin junge Menschen orientiert werden. Beide Seiten müssen immer wieder neu abgestimmt werden. Angebote der Berufsorientierung unterstützen junge Menschen, diesen Prozess zu meistern“ (Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB)). Verschiedene Programme und Themenfelder wie individuelle Berufsorientierung, gendersensible Berufsorientierung und Berufswegeplanung spielen in diesen Begriff mit hinein.

In der Konsequenz wird Berufsorientierung in der Literatur daher als ein „lebenslanger Prozess der Annäherung und Abstimmung zwischen Interessen, Wünschen, Wissen und Können des Individuums auf der einen und Möglichkeiten, Bedarf und Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt auf der anderen Seite“ definiert (Butz 2008, S. 50, zit. in Brüggemann & Rahn 2020, S. 13). „Beide Seiten, und damit auch der Prozess der Berufsorientierung, sind sowohl von gesellschaftlichen Werten, Normen und Ansprüchen, die wiederum einem Wandel unterliegen, als auch den technologischen und sozialen Entwicklungen im Wirtschafts- und Beschäftigungssystem geprägt“ (ebd.).

Angebote der Berufsorientierung und -vorbereitung sollen junge Erwachsene in ihrer Berufswahlkompetenz unterstützen, damit diese eine möglichst nachhaltige Entscheidung für einen Beruf treffen können. Dabei sollte berufliche Bildung junge Erwachsene bei der Bewältigung von Herausforderungen unterstützen. Die vielfältigen Krisen und multiplen Problemlagen, wie der Klimawandel, der demografische Wandel und die Energiekrise beeinflussen das Berufswahlverhalten junger Erwachsener wie auch die Digitalisierung und der Wandel hin zu einer nachhaltigeren Wirtschaft, da diese zusätzlich zur Entgrenzung der Arbeitswelt und Pluralisierung an Möglichkeiten führen (vgl. Arbeitsgruppe 9+1 2021). Die moderne und nachhaltige Berufsvorbereitung sollte auf die Anforderungen der komplexer werdenden Arbeitswelt Bezug nehmen. Berufliche Orientierung gewinnt an Bedeutung, da Individuen immer stärker bei der Suche nach einem passenden Beruf, der den eigenen Interessen entspricht, herausgefordert werden. Gleichzeitig sind Lebenswege immer weniger vorhersehbar. Berufsorientierung muss dahingehend ebenso anpassungsfähig bleiben und verschiedene Lebenswege sichtbar machen (vgl. ebd.).

Der gesellschaftliche Druck, der auf junge Erwachsene dahingehend wirkt, den Übergang möglichst nahtlos zu bewältigen, ist enorm. Vorzeitige Abgänge der Schullaufbahn, Ausbildungsabbrüche und daraus resultierende Arbeitslosigkeit können zur Ausgrenzung junger Erwachsener führen. Besonders Jugendliche mit sogenannten Risikobiographien (mit geringem

sozialem und ökonomischem Kapital) sind von dieser Ausgrenzung gefährdet (vgl. Handelmann 2020, S. 10). Auf der anderen Seite werden auch von Schüler*innen mit Normalbiographien Ausbildung und Studium wieder abgebrochen oder erst verspätet aufgenommen. Vor dem Hintergrund des demografisch bedingten Fachkräftemangels ist dies als problematisch anzusehen. Aber auch auf individueller Ebene ist dies mit Risiken, wie Orientierungslosigkeit und Druck, verbunden. Die Berufsorientierung der Schüler*innen sollte zum Ziel haben, die Berufswahlvorbereitung zu gewährleisten und junge Erwachsene bei ihrer Entscheidung für einen Erstberuf sowie eine sogenannte berufsorientierende Handlungskompetenz zu erlangen, zu unterstützen. Doch nicht immer gelingt dies.

Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Kultusministerkonferenz wurde bereits 2017 beschlossen, Angebote im Bereich der beruflichen Orientierung transparenter zu gestalten sowie besser zu vernetzen. Die Kultusministerkonferenz stellt dabei die Schulen in den Fokus, denn die Umsetzung der Beratung, Maßnahmen und Begleitstrukturen soll durch diese erfolgen (vgl. Kultusministerkonferenz 2017, S. 4). Schulen können dies jedoch nicht immer leisten: Der Fachkräftemangel wirkt sich auf den Lehrer*innenberuf aus; Kerncurricula lassen häufig wenig zeitliche Spielräume für berufliche Orientierung; die pandemische Lage und mangelnde Modernisierung der schulischen Infrastruktur sowie Digitalisierung bieten zusätzliche Erschwernisse. Daraus ergibt sich zudem eine Ambivalenz, die zum einen durch die enge Taktung und starke Struktur durch Vorgaben der Kerncurricula, zum anderen durch die geforderte Autonomie in Interessenfindung beim Thema Berufswahl besteht.

2.3 Berufsausbildungsvorbereitung

Unter dem Begriff des Übergangssystems sind Maßnahmen und Programme zu verstehen, die Jugendliche an dem Übergang Schule-Beruf unterstützen sollen. Diese Maßnahmen richten sich vor allem an junge Erwachsene, welche zwischen den Systemen stehen. Dadurch sollen die Chancen der jungen Erwachsenen nachhaltig in Ausbildung zu kommen, verbessert werden. So kann innerhalb einer Maßnahme beispielsweise ein Schulabschluss nachgeholt, oder die Voraussetzung für eine Ausbildung (durch ein Praktikum o. Ä.) erworben werden. Zu diesen chancenverbessernden Maßnahmen zählt beispielsweise das Nachholen eines Schulabschlusses an einer Berufsschule. Zu diesen Maßnahmen zählen beispielsweise:

- **Berufsgrundbildende Programme;** darunter fallen die Einstiegsqualifizierung (EQ) sowie das schulische Berufsgrundbildungsjahr (BGJ). Die EQ findet in Form eines Langzeitpraktikums statt, welches zwischen 6 und 12 Monaten angesetzt ist. Das BGJ richtet sich an junge Erwachsene mit Hauptschulabschluss und ohne Lehrstelle. Es findet in berufsbildenden Schulen statt.
- **Berufsvorbereitende Programme;** umfassen das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) sowie Berufsvorbereitende Bildungsgänge (BvB). In der BvB können junge Erwachsene (bis 25

Jahre) berufliches Grundwissen und erste Berufserfahrungen sammeln. Voraussetzung ist die bereits erfüllte Schulpflicht. Das BVJ ist ebenfalls für Jugendliche ohne einen Hauptschulabschluss vorgesehen. Die Teilnehmer*innen können innerhalb dieser Maßnahme an einer Berufsschule die Schulpflicht erfüllen, durch eine Zusatzprüfung ihren Abschluss nachholen und berufliches Grundwissen erlangen (vgl. Maier 2021).

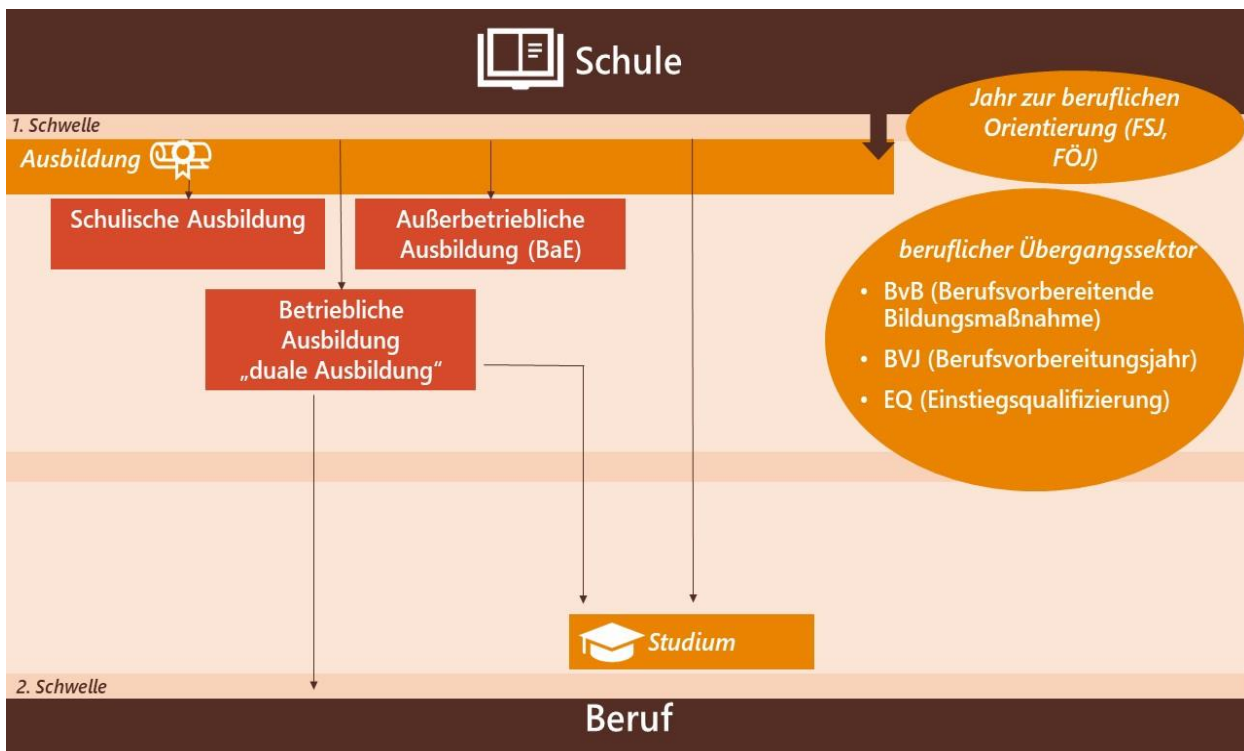


Abbildung 2: Der Übergang Schule-Beruf - 2 Schwellen Modell

Der Begriff des Übergangssystems kann auch darüber hinaus gehen und die Gesamtheit der Institutionen sowie Personen, welche den Übergang vorbereiten und begleiten miteinschließen (vgl. Deutsches Jugendinstitut 2014).

Es gibt dahingehend eine Vielzahl von Maßnahmen und Angeboten zur Berufsorientierung, die junge Erwachsene auf ihrem Weg unterstützen; das Problem ist die Pluralität an Angeboten sowie die mangelnde Transparenz und Vernetzung. Daher sind eine bessere Strukturierung, Vernetzung und Transparenz sowie Kommunikation über Angebote notwendig. Zudem wäre eine Bewerbung und Eingruppierung der Angebote sinnvoll, um jungen Erwachsenen die Auswahl zu erleichtern (vgl. Schober 2001, S. 9).

In der LH MD wird diese stärkere Vernetzung und Transparenz beispielsweise durch die Jugendberufsagentur (JBA) angestrebt. Diese hat zum Ziel die Bereiche Berufsvorbereitung, Beratung und Betriebe besser zu vernetzen und die institutionellen Hürden abzubauen.

2.4 Der Übergang als Transition

Aus der sozialwissenschaftlichen Perspektive wird der moderne Lebenslauf verstanden als ein Übergang, welcher sich bruchlos und linear zwischen zwei stabilen Institutionen oder Lebenssituationen vollzieht. Bezogen darauf hat die Jugendphase die Vorbereitung auf einen Beruf und die Adoleszenz oder Erwachsenenphase die Erwerbstätigkeit zum Ziel (vgl. Handelmann 2020, S. 18). Die Pluralisierung an Möglichkeiten hat jedoch zur Folge, dass Lebensläufe immer weniger erwartbar und vorhersehbar werden und mit Unsicherheiten verbunden sind. Besonders bei Übergängen zwischen den Institutionen, den sogenannten vertikalen Übergängen, ist die Sicherung der Handlungsfähigkeit junger Erwachsener nicht immer gewährleistet (vgl. Truschkat 2013, S. 48).

Es gibt es verschiedene Möglichkeiten, wie Individuen einen Übergang überwinden können:

- Glatte Verläufe entsprechen den Verläufen, welche keine Schwierigkeiten beim Übergang in eine andere Institution oder Lebensphase haben;
- Aufsteigende Verläufe sind gekennzeichnet durch einen Bildungsaufstieg, welcher das Resultat besonderer Bemühungen ist;
- Alternative Verläufe definieren sich durch selbstbestimmtes Austreten aus Lebenswegen bzw. durch die Entscheidung für alternative Lebenswege;
- Institutionell korrigierte Verläufe umfassen beispielsweise Abbrüche von Lebenswegen, welche durch Hilfestellungen oder Maßnahmen bewältigt wurden;
- Stagnierende Verläufe definieren sich durch das erneute Aufnehmen verschiedener Wege oder Ausbildungen;
- Absteigende Übergänge „stehen für wechselseitige Verstärkung von Belastungsfaktoren in mehreren Lebensbereichen und zunehmende Ausgrenzung“ (Stauber & Walther 2013, S. 272).

Bei dieser Perspektive wird die Prozesshaftigkeit mit der ein Übergang durchlaufen wird und die multiplen Einflussfaktoren jedoch außen vorgelassen. Daher ist es wichtig Übergänge als Transitionen zu verstehen, also als Prozess mit multiplen Einflussfaktoren und Statuswechsel, welche starke Auswirkungen auf das Selbstbild und die Identität der Individuen hat.

Gesellschaftlich und normativ wird der Erfolg eines Übergangs gemessen an der bruchlosen Bewältigung. Dieser wird dann als gelungen verstanden, wenn die Einmündung in die nächste Institution zeitnah und ohne Schwierigkeiten verläuft. Das nicht nahtlose Vollziehen eines Übergangs geht oft fälschlicherweise mit dem Verständnis des Scheiterns einher. Dies wirkt problematisch auf das Selbstbild der jungen Erwachsenen und ist mit enormem Druck verbunden, den passenden Lebensweg zu finden. Das Erproben verschiedener Lebenswege ist im institutionellen Ablaufmuster nicht vorgesehen. Die institutionellen Kontexte sind darauf nicht sensibilisiert, was auch die Berufsorientierung und Beratung beeinflusst.

Oft ist von einem Matching-Prozess oder Passungsgedanken die Rede. Diese Begriffe bieten eine Grundlage für zahlreiche Tests und Berufsorientierungsangebote (vgl. Brüggemann & Rahn 2020, S.11). Diese Interpretation der Passung als Grundlage für die Quantifizierbarkeit von individuellen Lebensläufen und Entscheidungen zu nehmen, birgt jedoch auch Risiken. Diese sogenannte „doppelte Norm“ (ebd.) definiert berufliche Orientierung einerseits als etwas ganz Individuelles, andererseits als etwas „Strategisches“, wodurch junge Erwachsene in Richtung Bedarfe des Arbeitsmarktes beraten werden. Dies hat zur Folge, dass diese zwar eine Beschäftigung aufnehmen, welche auf dem Arbeitsmarkt benötigt wird, aber nicht ihren individuellen Vorstellungen entspricht. Die Pluralität an Möglichkeiten und Transformationsprozessen der Arbeitswelt erschweren zudem die Entscheidung. Das noch andauernde traditionelle Verständnis in den Institutionen von Beruf (was auch innerhalb der primären Ressourcen reproduziert wird), bei dem die Entscheidung für einen Berufs- und Lebensweg vorausgesetzt wird, erhöht den Druck auf junge Erwachsene. Der Verbleib in einem Beruf oder Berufszweig ist Inhalt dieses Verständnisses. Jedoch sind Lebensweisen in den letzten Jahren so vielfältig geworden und Möglichkeiten, sich auch nach dem Berufseinstieg oder Ausbildungsbeginn weiterzubilden, das Abitur nachzuholen oder ein Studium zu einem späteren Zeitpunkt durchzuführen, so zahlreich, dass die Perspektive auf einen lebenslangen Lernprozess und den Einstieg in das Berufsleben als ersten Schritt notwendig ist. Die Entscheidung an den ersten beiden Schwellen des Übergangs für eine Ausbildung oder einen Beruf ist somit nicht final.

3. Methodisches Vorgehen

Im folgenden Absatz wird das methodische Vorgehen des Projektes beschrieben, was die Datenerhebung, die Datenauswertung sowie die Stichprobenziehung beinhaltet. Die einzelnen Schritte lassen sich in verschiedene Projektphasen untergliedern. Innerhalb dieser Phasen setzte sich das Projekt mit der Frage auseinander, *vor welchen Erwartungen und Herausforderungen junge Erwachsene am Übergang stehen und wie junge Erwachsene den Übergang bewältigen*.

3.1 Projektphasen

Das Projekt „Übergang Schule-Beruf“ wurde mit einer Laufzeit von zwei Jahren angesetzt und im Zeitraum von Juli 2020 bis Dezember 2022 durchgeführt. Der Forschungsprozess gliederte sich in folgende Phasen: qualitative Erhebung (Interviewerhebung), quantitative Erhebung (Fragebogenerhebung), Auswertung des Datenmaterials (Zusammenfassung der Ergebnisse in Projektbroschüre), Projektabschluss und -abwicklung (Abschlussworkshop), Formulieren von Handlungsempfehlungen und Ergebnissen (Projektbericht). Über den gesamten Projektzeitraum wurde an Forschungswerkstätten der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg teilgenommen. Zudem wurden insgesamt drei Quartalsberichte (QB) veröffentlicht. Die Ergebnisse wurden darüber hinaus in einer Projektbroschüre festgehalten.

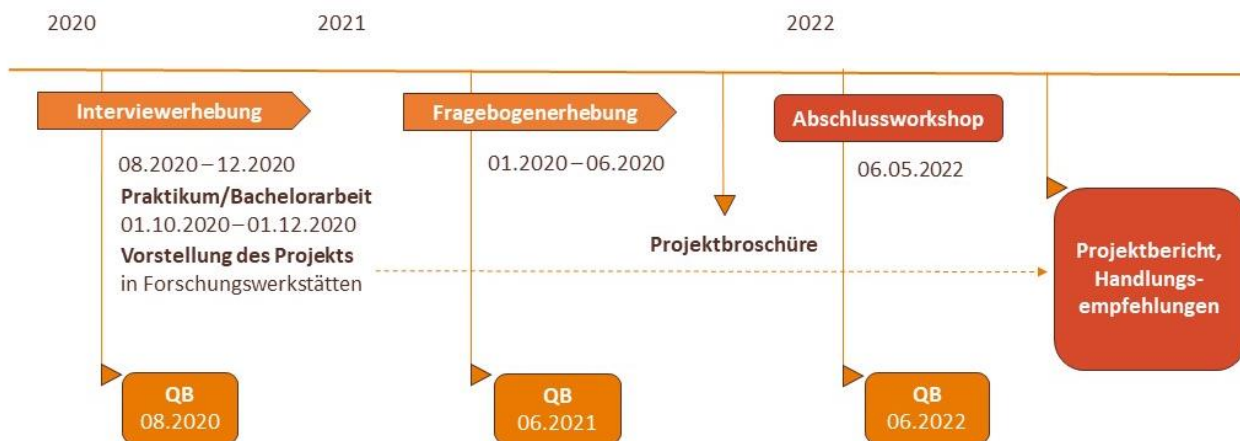


Abbildung 3: Darstellung der Projektphasen

3.1.1 Erstellung des Studiendesigns

Die erste Projektphase bestand zunächst aus einer Literaturrecherche, der Erstellung des Studiendesigns sowie der Festlegung der zu untersuchenden Region. Der Zugang erfolgte explorativ.

Erhebungsraum

Als Erhebungsraum wurde die Landeshauptstadt Magdeburg (LH MD), aber auch angrenzende Landkreise ausgewählt, da dort der demografische Wandel und der damit prognostizierte Fachkräftemangel in fast allen Wirtschaftszweigen (Mechatronik, Energietechnik, Heizungs- und Klimatechnik etc.) besonders spürbar ist. Die ausgewählten angrenzenden Landkreise umfassen den Bördekreis (BK), das Jerichower Land (JL) sowie den Salzlandkreis (SLK).

Ziel des Projekts

Ziel des Projekts war die Erfassung der Erwartungen, Bedürfnisse und Schwierigkeiten mit welchen junge Erwachsene am Übergang Schule-Beruf konfrontiert sind.

Zudem war es Ziel, eine Darstellung des Ist-Zustandes für die Landeshauptstadt Magdeburg sowie auch für die angrenzenden Landkreise JL, den BK sowie den SLK zu erhalten. Auf dieser Grundlage sollte im Rahmen des Projekts analysiert werden, welche Unterstützung Schüler*innen, Schulen und junge Erwachsene hinsichtlich des Themas Übergang Schule-Beruf noch erfahren könnten.

Zugrundeliegende Fragestellung der empirischen Untersuchung

Vor welchen Erwartungen und Herausforderungen stehen junge Erwachsene am Übergang? Wie bewältigen junge Erwachsene den Übergang und wo kann angesetzt werden, um junge Erwachsene besser zu unterstützen?

Methodenauswahl

Durch die Verwendung der Grounded Theory Methodologie war es möglich, sowohl qualitative als auch quantitative Methoden zu verwenden. Der Fokus lag dabei auf den qualitativen Methoden, um subjektive Erwartungen und subjektives Erleben sowie die Bewältigung des Übergangs nachvollziehen, aus den gewonnenen Erkenntnissen Handlungsempfehlungen (für die pädagogische Praxis) abzuleiten und die Frage nach den Erwartungen der jungen Erwachsenen beantworten zu können. Insgesamt wurden 10 Interviews mit jungen Erwachsenen an ihrem Übergang in die Ausbildung geführt, um deren subjektives Erleben auf den Übergang näher erfassen zu können. Ergänzend hierzu wurden Expert*inneninterviews erhoben. Die finale

Erhebungsphase umfasste eine Fragebogenerhebung an allgemeinbildenden Schulen in und um Magdeburg.



Abbildung 4: Triangulation der Methoden

3.1.2 Feldzugang

Parallel zur Projektphase der Recherche und Erstellung des Studiendesigns wurde der Feldzugang geschaffen. Dieser erfolgte über verschiedene Bildungsorte, die zum Beispiel freizeit- oder berufsorientiert waren. Hier erfolgte eine Kontaktaufnahme mit Einrichtungen bzw. Initiativen, wodurch potentielle Interviewpartner*innen gefunden wurden.

Qualitative Erhebung

Der Fokus lag zunächst auf der qualitativen Erhebung. Hierfür wurde der Feldzugang über eine Presseausschreibung der Landeshauptstadt Magdeburg, Netzwerkstellen (Netzwerkstelle Schulerfolg, JIZ), Ämter (Dez. V – Jugendberufshilfe) sowie vereinzelt über Berufsschulen geschaffen. Durch die pandemischen Bedingungen war der Feldzugang (beispielsweise aufsuchend über Schulbesuche) erschwert. Die Erhebungsphase erfolgte von August bis November 2020 und umfasste zehn Interviews mit jungen Erwachsenen sowie vier mit Expert*innen lokaler Bildungsinstitutionen, welche mit der Zielgruppe in professionellen Kontexten am Übergang Schule-Beruf zusammenarbeiteten. Durch die Grounded Theory Methodologie (GTM) war es möglich sowohl qualitative als auch quantitative Daten zu erheben und im Prozess miteinander zu vergleichen. „Das Ziel der Grounded Theory ist es, eine Theorie zu generieren, die ein Verhaltensmuster erklärt, das für die Beteiligten relevant und problematisch ist“ (Strauss 1998, S. 65).

Quantitative Erhebung

Ergänzend zur Erhebung des qualitativen Materials erfolgte in der zweiten Projekthälfte eine Befragung an den Schulen in und um Magdeburg. Ziel war es, den Zustand vor dem Übergang sowie die damit verbundenen Erwartungen und Wünsche abzubilden. Der Feldzugang für die Fragebogenerhebung umfasste zunächst eine Recherche, um passende Schulen für die Zielgruppe in Magdeburg und Umgebung zu finden. Insgesamt 33 Schulen - 26 Schulen in Magdeburg (neun Gemeinschaftsschulen, zehn Gymnasien, drei Sekundarschulen, zwei integrierte Gesamtschulen, zwei Schulen in freier Trägerschaft) sowie drei Schulen im Bördekreis, drei Schulen im Jerichower Land und eine im Salzlandkreis - wurden mit Hilfe eines Online-Fragebogens, welcher über einen Link sowie QR-Code zugänglich war, dazu aufgefordert, an der Studie teilzunehmen. Die Bereitschaft der Schulen, an der Studie teilzunehmen, war nur teilweise gegeben. Aufgrund von Personalmangel und der pandemischen Lage waren die Kapazitäten seitens der Schulen ausgeschöpft, was zu einer niedrigeren Rücklaufquote führte. Elf Schulen zeigten Bereitschaft an der Befragung teilzunehmen, neun aus Magdeburg und zwei aus dem Umland. Als Schulformen waren zwei Gymnasien, eine IGS und acht Gemeinschafts- bzw. Sekundarschulen vertreten.



Abbildung 5: Darstellung des Forschungsprozesses

3.1.3 Datenerhebung – Methodenauswahl

Der Projektschwerpunkt beinhaltete die Datenerhebung, welche aus verschiedenen Methoden, wie dem Expert*inneninterview, Leitfadeninterview sowie der Fragebogenerhebung bestand.

Expert*inneninterviews

Das Expert*inneninterview ist eine Form des leitfadengestützten Interviews und zählt zu den qualitativen Methoden der empirischen Sozialforschung. Dies umfasst das Rollenwissen, in Form von bestimmten Berufsrollen, durch die Interaktion der eigentlichen Zielgruppe in professionellen Settings. Dies war für diese Erhebung insofern von Bedeutung, da das Kontextwissen für den Übergang Schule-Beruf und den Bereich der Berufsorientierung und Vorbereitung analysiert werden konnte (vgl. Przyborski & Wohlrab Saar 2014, S. 119 f.).

Offenes Leitfadeninterview

Für die Interviews mit jungen Erwachsenen wurde die Form des leitfadengestützten Interviews mit einer offenen Einstiegsfrage sowie narrativen Episoden gewählt (vgl. ebd.). Vor allem bei der Zielgruppe der jungen Erwachsenen am Übergang war es hilfreich, durch einen Leitfaden als Strukturierung zu unterstützen, um Erzählungen weiter anzuregen, die Befragten aber nicht in ihrer Erzählung einzuschränken. Daher wurde eine offene Einstiegsfrage gewählt, wodurch eine Narration angeregt werden sollte.

Fragebogenerhebung

Bei der Fragebogenerhebung handelt es sich um eine quantitative Datenerhebung mittels eines standardisierten Fragebogens. Aufgrund der pandemischen Lage fand diese Erhebung online statt, der Zugang wurde durch die Bekanntgabe eines Links sowie QR-Codes an den teilnehmenden Schulen veröffentlicht. Die Befragung erfolgte anonym und freiwillig. Zur Erhebung und Datenerfassung wurde die Software Questor Pro (Blubbsoft GmbH, Berlin) verwendet. Das Hosting erfolgte auf Servern des IT-Dienstleisters der LH MD (KID). Die Datenaufbereitung sowie Datenauswertung wurde mit Hilfe der Software Questor Pro und des Statistikprogramms R (R Core Team) vorgenommen.

Themenschwerpunkte der Befragung waren u. a. die Nutzung von Berufsorientierungsangeboten, die Frage nach relevanten Dritten, welche die Schüler*innen bei ihrem Übergang unterstützten sowie die Vorbereitung auf die Zeit nach dem Abschluss. Weitere Themen der Untersuchung waren die Entwicklung der beruflichen Interessen der Schüler*innen und die Einschätzung ihrer Fähigkeiten. Zudem ging es um ihre Zukunftspläne, die Einschätzung ihres praktischen Wissens zur Berufsorientierung sowie um persönliche Berufsauswahlkriterien. Zusätzlich wurde in Bezug auf die aktuelle Corona-Pandemie mögliche Sorgen und Einschränkungen abgefragt.

Der Fragebogen umfasste 10 Seiten. Dessen Beantwortung dauerte etwa 15 bis 20 Minuten.

3.1.4 Datenauswertung

Unter dem Aspekt der GTM war es möglich, eine Triangulation des Forschungsgegenstandes zu erhalten. So war es realisierbar, junge Erwachsene am Übergang Schule-Beruf aus verschiedenen Forschungsperspektiven zu betrachten. Dabei sind die qualitativen Methoden eher hypothesengenerierend angesetzt – die quantitativen Methoden überprüfen zuvor gestellte Hypothesen. Durch das hohe Maß der Standardisierung der quantitativen Daten können Aussagen über den Ist-Zustand getroffen werden. Andererseits war durch die Auswertung der Interviews eine stark subjektive und individuelle Sicht aus der Perspektive jungen Erwachsenen am Übergang möglich.

Qualitative Auswertung

Die Auswertung der Interviews erfolgte auf Grundlage des Kodierparadigmas GTM nach Glaser und Strauss (1967). Die Interviews wurden zuvor transkribiert und anonymisiert. Zunächst wurde das Material sequenziert und anschließend unter Verwendung der Software f4analyse (Dr. Dresing & Pehl GmbH, Marburg) kodiert. Durch die verschiedenen Kodierschritte - offenes, axiales sowie selektives Kodieren - konnte das Textmaterial inhaltlichen Kategorien zugeordnet werden. Die Methodologie der GTM erlaubt es den Forschungsprozess als Ganzes zu betrachten und die verschiedenen Methoden innerhalb des Prozesses anwendbar zu machen (vgl. Przyborski & Wohlrab Saar 2014, S. 190 ff.).

Quantitative Datenauswertung

Die quantitativen Daten wurden zunächst deskriptiv ausgewertet. Hierzu wurden Häufigkeitsverteilungen untersucht, um erste Tendenzen der Antwort zu erkennen und diese mit den Ergebnissen der qualitativen Befragung in Beziehung zu setzen.

Zusätzlich wurden zur Variablereduktion und der Quantifizierung der latenten Variablen „Berufliche Selbsteinschätzung“ und „Beruflicher Zukunftsvorstellungen“ explorative Faktoranalysen mit den jeweils ordinal skalierten Frageblöcken durchgeführt. Die Ergebnisse wurden im Rahmen einer Clusteranalyse (kmeans) verwendet, um Gemeinsame Muster aufzudecken sowie im Rahmen einer linearen Regression, um die der Fragebogenuntersuchung zu Grunde liegende These, inwieweit die Fähigkeit zur beruflichen Selbsteinschätzung die beruflichen Zukunftsvorstellungen festigen kann, zu untersuchen.

3.1.5 Projektabschluss

Der Projektabschluss beinhaltete unter anderem die Durchführung des Abschlussworkshops. Kern dieses Workshops war zum einen die Präsentation der Projektergebnisse. Zum anderen gab es einen interaktiven Teil, in dem die gemeinsame Diskussion von lokalen Bildungsakteur*innen verschiedener Institutionen sowie junger Erwachsener zu verschiedenen Fragestellungen angeregt wurde. Der Erfolg dieser Veranstaltung profitierte vor allem von der doppelten Perspektive: Junge Erwachsene diskutierten als und mit Expert*innen und setzten sich so aber auch (in einem professionellen Rahmen) reflektiert mit ihrer eigenen beruflichen Orientierung auseinander. Dadurch gaben sie Informationen zu konkreten Bedarfen, welche durch die Expert*innen in ihrer Umsetzbarkeit reflektiert wurden, nahmen aber auch ein Angebot der beruflichen Orientierung wahr. Auf dieser Grundlage sowie auf Basis der Projektergebnisse war es möglich Handlungsempfehlungen, zu formulieren (s. S. 71, 6.1 Handlungsempfehlungen).

Die Ergebnisse wurden zunächst in einem Zwischenbericht veröffentlicht (vgl. Fakouch & Magel 2022).

3.2 Informationen zur Stichprobe

Die Stichprobe wurde aufgrund der verschiedenen Erhebungsformen unterschiedlich gewählt und wird im Folgenden kurz erläutert.

3.2.1 Qualitative Stichprobe – junge Erwachsene am Übergang Schule-Beruf

Die qualitative Stichprobe zeichnet sich durch eine geringe Fallzahl aus. Die Erhebungsform erlaubt es, eine stark subjektive Sichtweise aus Perspektive der jungen Erwachsenen zu erforschen. Für diese Erhebung wurden vorrangig junge Erwachsene am Übergang in die Ausbildung als Zielgruppe gewählt, um den Übergang aus der Retroperspektive untersuchen zu können. Dafür wurden Auszubildende aus der LH MD sowie angrenzenden Regionen (wie dem Jerichower Land) befragt. Insgesamt wurden zehn Interviews mit Teilnehmenden im Alter von 16 bis 26 Jahren erhoben. Das Durchschnittsalter lag bei 20 Jahren. Unter den befragten Personen waren sechs Frauen sowie drei Männer.

Um eine differenziertere Perspektive auf den Übergang und über die Zielgruppe zu erhalten, wurden ebenfalls Expert*innen verschiedener lokaler Bildungsinstitutionen befragt. Insgesamt wurden vier Interviews erhoben. Die Kontaktaufnahme erfolgte über Mail und Telefon. Darunter waren Vertreter*innen einer Jugendwerkstatt (Schulabbruch und Rückführung nach SGB II), der ausbildungsbegleitenden Unterstützung, der assistierten Ausbildung, eines Projekts bei der Unterstützung des Übergangs in eine Ausbildung (in Form einer Maßnahme) sowie der JBA (im Bereich der Jugendberufshilfe).

Das Forschungsdesign erlaubte es, eine möglichst heterogene Gruppe mit verschiedenen sozioökonomischen Hintergründen – verschiedenen Schulformen und Abschlüssen, verschiedenen Ausbildungsbereichen (Verwaltung, Handwerk, Erziehung, Elektro- und Industriebranche) – zu befragen. Dadurch ergibt sich ein differenziertes Bild junger Erwachsener am Übergang von der Schule in den Beruf. Die Aussagen sind durch die Auswertungsmethoden verallgemeinerbar und stehen stellvertretend für eine bestimmte Gruppe.

3.2.2 Quantitative Stichprobe - Fragebogenerhebung

Insgesamt wurden an den 11 teilnehmenden Schulen bei 2.772 Schüler*innen um die Teilnahme der Befragung durch Bekanntgabe des Links einhergehend mit einem Informationsschreiben (bei Minderjährigen an die Erziehungsberechtigten) geworben.

Insgesamt wurden 187 Fragebögen beantwortet, dies entspricht einer Response von 6,7 %. Zielgruppe der Erhebung waren die Schüler*innen der Abschlussklassen in den einzelnen Schulformen. Je nach Schulform variierte die Klassenstufe und damit auch das entsprechende Alter der Abschlussjahrgänge. Das Durchschnittsalter der Befragten lag bei 17 Jahren. An der Fragebogenerhebung nahmen 91 männliche Teilnehmer (49 %), 88 weibliche junge Erwachsene (47 %), eine diverse Person sowie sieben Schüler*innen ohne Angabe des Geschlechts (4 %), teil.

Fast drei Viertel der Teilnehmenden kamen aus Magdeburg (71 %), 16 % wohnten im Jerichower Land, jede*r Zehnte im Landkreis Börde (10 %) und drei Personen im Salzlandkreis.

Hierbei leben über die Hälfte der Jugendlichen mit ihren beiden Elternteilen zusammen (56 %), knapp ein Viertel mit einem Elternteil (26 %) und 25 Schüler*innen leben mit einem Elternteil und dessen Partner*in zusammen (14 %). Neun Schüler*innen haben ein Elternteil mit einem sogenannten Migrationshintergrund (5 %), bei 17 Schüler*innen ist kein Elternteil in Deutschland geboren (9 %).

Bei den Teilnehmenden handelt es sich um Schüler*innen, die Abschlussklassen verschiedener Schulen besuchen und somit verschiedene Schulabschlüsse anstreben. 12 Personen besuchen die neunte Klasse (7 %), 87 junge Erwachsene gehen in die Zehnte (47 %) und zehn Schüler*innen besuchen die elfte Klasse (5 %). Ein Drittel nimmt am Unterricht in der zwölften Klasse (33 %) und 15 Teilnehmende am Unterricht in der dreizehnten Klasse (8 %) teil. Am Ende des laufenden Schuljahres möchten 44 % einen Realschulabschluss, 42 % das Abitur, 8 % einen Hauptschulabschluss sowie 3 % die Fachhochschulreife erlangen. Die aktuelle Durchschnittsnote der Schüler*innen lag bei 2,35; die angestrebte Abschlussnote beträgt im Durchschnitt 2,0.

3.3. Übersicht zum Studiendesign

Interviews mit Expert*innen

Untersuchungsgebiet	Landeshauptstadt Magdeburg
Erhebungszeitraum	August-Dezember 2020
Erhebungsmethode	Expert*inneninterview, teilstandardisierter Leitfaden
Sampling	Expert*innen von Unterstützungsangeboten für junge Erwachsene
Feldzugang	Kontaktaufnahme über Mail und Telefon
Befragte, Teilnehmende	vier Interviews
Einrichtungen	<ul style="list-style-type: none">• Jugendwerkstatt (Schulabbruch und Rückführung (nach SGB II))• Ausbildungsbegleitende Unterstützung, Assistierte Ausbildung• Projekt bei der Unterstützung des Übergangs in eine Ausbildung (Maßnahme)• Jugendberufsagentur/Jugendsozialarbeit

Interviews mit jungen Erwachsenen

Untersuchungsgebiet	Landeshauptstadt Magdeburg, angrenzende Region Jerichower Land
Erhebungszeitraum	August-November 2020
Erhebungsmethode	Leitfadeninterview, teilstandardisierter Leitfaden (episodisch-narrativ)
Sampling	Junge Erwachsene am Übergang in die Ausbildung
Feldzugang	Kontaktaufnahme über Mail und Telefon, Ausschreibung der Pressemitteilung, Flyer an Schulen, Sozialarbeiter*innen
Befragte	<ul style="list-style-type: none">• zehn Interviews• im Alter von 16 bis 26 Jahren (Durchschnittsalter 20 Jahre)• sechs Frauen und drei Männer

Fragebogenerhebung

Untersuchungsgebiet	Landeshauptstadt Magdeburg, angrenzende Regionen (BK, JL, SLK)
Erhebungszeitraum	April bis Juni 2021
Erhebungsmethode	Anonyme Onlinebefragung
Sampling	junge Erwachsene in Abschlussklassen
Feldzugang	direkter Kontakt zu den Schulen (Schulleitung, Schulsozialarbeit)
Befragte, Teilnehmende	<ul style="list-style-type: none"> • Stichprobengröße 2.772 • Rücklauf 11,1 % (250 Personen: 91 Männer, 88 Frauen, acht diverse Personen/ohne Angabe)
Einrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> • 26 Schulen in Magdeburg: neun Gemeinschaftsschulen, zehn Gymnasien, drei Sekundarschulen, zwei integrierte Gesamtschulen, eine freie Waldorfschule, eine Abendschule • drei Schulen im BK, drei Schulen im JL und eine im SLK

Tabelle 1: Übersicht zum Studiendesign

4. Darstellung der Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der qualitativen sowie der quantitativen Erhebung dargestellt.

4.1 Ergebnisse der qualitativen Untersuchungen – Kategorien

Mittels der Auswertung der Interviews durch das Kodierparadigma (offenes, axiales und selektives Kodieren) der GTM konnten Kategorien generiert werden (s. Kapitel 3.1.4.). Es ergaben sich im Wesentlichen zwei Untersuchungsblöcke, welche sich in Kontexte der beruflichen Orientierung (4.1.1) und Erwartungen strukturieren lassen (4.1.2).

4.1.1 Kontexte der beruflichen Orientierung

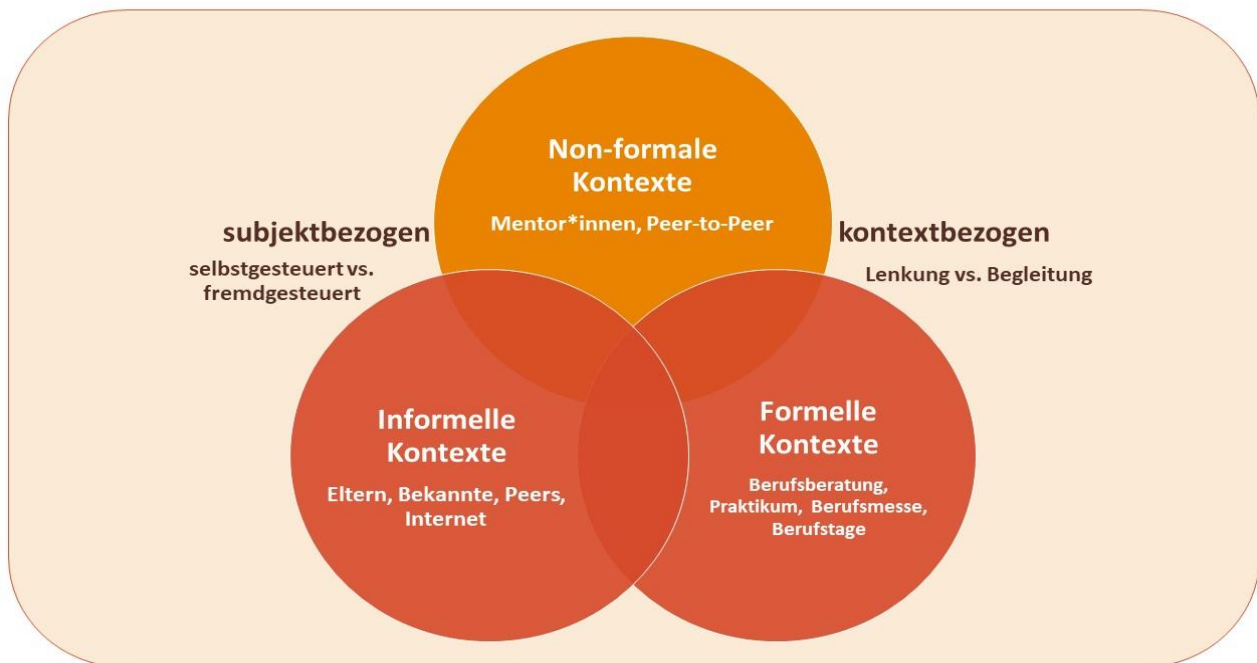


Abbildung 6: Kontexte der beruflichen Orientierung

Ansprechpartner*innen und Informationsquellen der beruflichen Orientierung sind in verschiedene Kontexte eingebettet. Die Fragen, „Welches Medium bzw. welche Personen werden zur Berufsorientierung genutzt, wie wird das auf Seiten der Adressat*innen wahrgenommen? In welchen Kontexten findet Berufsorientierung statt und wie wirkt sich das auf die Berufswünsche aus?“, können damit beantwortet werden.

Diese Kontexte finden auf unterschiedlichen Ebenen statt und lassen sich zum einen in informelle Kontexte, welche im privaten Umfeld der Adressat*innen stattfinden (Eltern, Familie, Bekannte, Freund*innen und Peers), auch „primäre Ressourcen“ genannt, und formelle Kontexte, welche in Institutionen stattfinden (Schule, Berufsberatung, Berufsmessen, Praktika), auch „sekundäre Ressourcen“ genannt, unterscheiden. Im Folgenden werden diese zwei Kontexte sowie ein dritter, welcher zwischen informellen und formellen Kontext angesiedelt ist (Mentor*innen/Peer-

to-Peer Programme), ansatzweise dargestellt und an einem Beispiel - Familie, Peers, Praktika und Mentor*innen - betrachtet.

Informeller Kontext

Familie

Als wichtigster informeller Kontext wird nach wie vor die Familie - vor allem die Eltern - genutzt, um sich beruflich zu informieren. Dieser Kontext ist geprägt durch Niedrigschwelligkeit und Vertrauen. Die Orientierung kann zum einen durch aktive Mithilfe (beim Suchen oder Bewerbungen schreiben) oder passiv durch Gespräche geschaffen werden. Auch die familiäre Herkunft bzw. der sozioökonomische Hintergrund ist dabei von Bedeutung. Nach wie vor ist die Bildungsnähe zur Familie gegeben. Die Bildungsaspiration hat einen unmittelbaren Einfluss beim Thema Berufsorientierung (das soziale Kapital ist relevant). Zum einen kann sie stark lenkend auf junge Erwachsene wirken (Bildungsnähe), zum anderen kann diese aber auch das Gegenteil bewirken, indem junge Erwachsene versuchen sich stark von dem Elternhaus sowie den Berufsvorstellungen der Eltern abzugrenzen (Bildungsexpansion, „Bildungsabstieg“, oder auch gleichbleibendes soziales Kapital). Dennoch ist die Beratung durch Eltern eine wichtige Ressource, mit Einflussnahme auf die beruflichen Zukunftsvorstellungen.

*„Also mich auf irgend´na Schiene hat mich keiner meiner Eltern gebracht //mh// die haben halt auch nur gesagt: "Ok komm, bewirb dich da, wenn" //mh// né, äh (.) "Is halt ne gute Sache so äh so handwerklich irgendwas in der Ausbildung machen ist ok //mh//, mach das ruhig" und ähm erst ä:h (.) nach diesem ein Jahr ohne Ausbildung, dann hat mein Vater gemeint "Komm probiers doch mal da vielleicht ist das was für dich" Dann hab ich mich halt auch da beworben dann kam halt auch dieser Einstellungstest und dann haben die mir vorgeschlagen "du könntest das das das machen" //mh// habe ich gesagt "ok ich probier das" und dann ähm hat man sich halt (auch) darauf eingelassen. (.) //mh// Aber so: (2) war das eher so: mein eigener Kopf so. also von- also meine Eltern haben nie irgendwie gesagt: "Los (.) du probierst jetzt das oder probier das oder //mh// wär das nicht vielleicht was für dich" So in der Schulzeit war das nicht so //mh// Ist bei anderen Eltern sicher was anderes, dafür treten die Kinder vielleicht in die Fußstapfen der Eltern oder //mh// gehen mit in die Firma rein oder machen was Ähnliches oder so ja.“ (Interview Auszubildende*r, 26 Jahre)*

*„[...] somit hat meine Mutter mir vorgeschlagen ob ich zu VW gehen möchte da krieg ich dann alle Fahrzeugtypen halt alle und da hab ich gesagt "Ja könn wir gerne machen" und dann hab ich mit Hilfe meiner Mutter die Bewerbung geschrieben [...].“ (Interview Auszubildende*r, 16 Jahre)*

*„[...] also zum einen weil mein Papa gesagt hat " mach alles aber werd nich Ingenieur" //hm// weil er das auch is und das is- er meinte das ist einfach (.) nur Stress- es is purer Stress.“ (Interview Auszubildende*r, 20 Jahre)*

Peers

Unter dem Begriff der Peer-Group oder auch Peers ist die Gruppe der Gleichaltrigen zu verstehen, die einen großen sozialen Einfluss besitzt. Wenn man dies auf junge Erwachsene am Ende der Schulzeit bezieht, können dies Mitschüler*innen, aber auch ältere Schüler*innen, Azubis oder Student*innen sein (als sogenannte Rolemodels).

Neben der Familie ist auch die Peer-Group junge Erwachsene bei dem Thema der beruflichen Orientierung von besonderer Bedeutung, da sie die Gruppe ist, der sich Individuen zugehörig fühlen. Viele junge Erwachsene sind auf der Suche nach Orientierung, die eine Nähe und Verbindung zu ihrer eigenen Lebenswelt besitzt. Durch die Interaktion auf Augenhöhe, wird Identifikation sowie Orientierung geschaffen (vgl. Probst 2010, S. 1). Daher kommen auch Gesprächen mit Freund*innen oder älteren Freund*innen eine hohe Relevanz zu. Dies hat sich auch in den Interviews mit den jungen Erwachsenen deutlich herausgestellt. Durch diesen Kontext kann Lebensweltorientierung geschaffen und Persönlichkeitsentwicklung angestoßen werden. Biographien Gleichaltriger können so als Orientierungsmilieu gesehen werden, welche mit zunehmendem Alter und der gleichzeitigen Loslösung vom Elternhaus an Bedeutung gewinnen. Die Familie und Eltern bleiben aber dennoch einer der bedeutendsten Orientierungshorizonte (vgl. Albert; Hurrelmann & Quenzel 2019).

*„Ich hab ja erst da mein Studium aufgehört war also richtig spät dran eigentlich und eh meine beste Freundin damals die macht die gleiche Ausbildung wie ich (2) und hat mir dann so erzählt was man so in der Ausbildung macht und ich war dann so "Hä ist ja total cool ist ja wie mein Studium nur praktisch" //hm// also würde ich- wollte auch auf der Schiene bleiben.“ (Interview Auszubildende*r, 21 Jahre)*

*„[...] aber wenn man dann- wenn alle was haben und man selber hört dann auf dann hat man niemanden mehr der darüber redet und der einen daran erinnert das man sich ja was suchen muss oder einen motiviert was zu machen . also ich weiß nich ob ich das so gut gemacht hätte wenn meine beste Freundin nich n Jahrgang unter mir gewesen wäre gerade Abi gemacht //hm// hätte und auch in ihrem Bewerbungs- ehm (.) lauf so war weiß ich auch nich ob ich mich auch wirklich hingeworfen hätte und gesagt hätte Okay ich guck jetzt.“ (Interview Auszubildende*r, 21 Jahre)*

Non-formaler Kontext¹

Mentor*innen – Peer-to-Peer Programme

Durch die eben genannten Punkte sind daher auch Mentor*innenprogramme zur Schaffung von Orientierung wichtig. Diese können dabei als Schnittstelle zwischen institutionalisiertem und privatem Kontext verstanden werden, da sie zum einem oftmals an einen institutionellen Kontext (Betrieb, Firma, Uni etc.) eingebunden sind, zum anderen aber auch auf interner Ebene, also sehr lebensnah (ohne Hürden: Alter, Position etc.) agieren sowie der selben Peer-Group zugehörig sind. Mentor*innen können als sogenannte Rolemodels (Vorbilder) fungieren und helfen jungen Erwachsenen dabei, Orientierung zu finden. Diese können Entwicklungsprozesse begleiten und zur Selbstermächtigung (Empowerment) befähigen. Besonders bei der Veränderung von Lebenslagen und dem Wechsel zwischen Institutionen ist diese Fähigkeit bedeutend. Das Potential der Peergroup findet in der Berufsorientierung sowie beim Berufs- und Ausbildungseinstieg jedoch bisher nur wenig Anklang. Diese Ebene ist jedoch für den gesamten Prozess von der Schule in den Beruf sinnvoll, sowohl vor dem Übergang zur beruflichen Orientierung, als auch während des Übergangs und Einstiegs in Ausbildung, Studium oder Beruf (vgl. Krüger; Deinert & Zschach 2012).

„Ja: ich denk schon ja //ja// , dass man da irgendwelche //mh// Informationsveranstaltungen äh: (.) äh losmacht um halt auch Leute einzuladen dann die schon in Aus- die grad in ner Ausbildung sind von verschiedene Berufsfeldern //mh// oder die schon fertig sind mit dem äh Beruf oder Studenten und die äh , nach dem Studium schon anfangen zu arbeiten sone Leute dann einladen und dann die Schüler drauf (.) //mh// vorzubereiten oder den zu sagen "hier ich mach das das das das" oder //mh// halt sowas ne.“ (Interview Auszubildende*r, 24 Jahre)

„Ja die Auszubildenden wären gar nicht so schlecht gewesen //mh// also meistens stehen da richtig Mitarbeiter aber so Auszubildende wären auch gar nicht schlecht manche Unternehmen machen das auch //mh// und manche sagen denn ne wir nehmen lieber die richtigen Mitarbeiten //mh// was ich Schade finde weil gerade für angehende Auszubildende sind ja die (.) schon dortigen Azubis wichtig die denn sagen können ja ich hab beim ersten Lehrjahr total viel gelernt und ähm du brauchst dir keine Sorgen machen du hast die und die Fächer oder sowas also //mh// diese Grundinformation wie ist die Ausbildung eigentlich fehlt meistens in manchen Fällen ist halt ´n Azubi da der dann aber auch nur sagt ja ist gut ((lacht)) //mh// ja (.) also ich find auch man kann das ganz schlecht einschätzen weil man ja auch gar nicht weiß wie empfindet der andere das (.) als angehender Azubi ich könnt jetzt zum Beispiel sagen ne für mich ist das (.) halt langweilig //mh// und ´n anderer ist komplett überfordert //mh// ist halt die eigene Einschätzung ist auch ganz wichtig (2)“ (Interview Auszubildende*r, 20 Jahre)

„[...] sowas macht man dann halt und das ist schon cool einfach weil man dann das Gefühl hat man kann sich mit anderen austauschen wenn man- weil is ja schon so mit 18 oder vielleicht mit 16 wenn man die Ausbildung beginnt wenn irgendwas is geht man ungern zum Vorgesetzten der vielleicht 20 Jahre älter is //hm// sondern lieber zu den anderen Azubis und fragt die "Uhm wie hasten das und das gemacht ?" vielleicht auch wegen der Berufsschule und wir haben jetzt seit diesem Jahr aus ein Patenprogramm das heißt jeder neue Azubi bekommt jemanden von den Azubis die schon länger da sind an die Hand falls irgendwas is wenn man sich denkt "Or ich will da jetzt nicht mit meinem Chef drüber reden" dann kann man sich halt an sein- an seinen Paten wenden.“ (Interview Auszubildende*r, 21 Jahre)

¹ In Anlehnung an den Begriff der non-formalen Bildung, welcher sich auf außerschulische Lernorte zur persönlichen und sozialen Kompetenzentwicklung bezieht

Formeller Kontext

Praktikum

Praktika sind durchgängig in allen Schulformen als Teil der Berufsorientierung in der Sekundarstufe I verankert. Sie stellen einen wichtigen Bestandteil in der Berufsorientierung dar. Je nach Schulform unterscheiden sich deren Dauer und Häufigkeit (vgl. Hofmann-Lun et al. 2007, S. 110). Sie werden neben Angeboten der Berufsberatung oder Berufsmessen im schulischen Kontext genutzt.

Die Analyse ergab, dass diese Form der beruflichen Orientierung allerdings größtenteils zum Ausschluss von biographischen Entwürfen genutzt wird; d. h. Schüler*innen das Berufsfeld in dem sie das Praktikum absolviert haben, ausschließen, da es nicht ihren Erwartungen entsprochen hat. Dies kann entmutigend und überfordernd wirken, da als Resultat dessen nicht mehr Orientierung als zuvor vorhanden ist. Die Gründe dafür sind vielschichtig, aber unter anderem darin begründet, dass das Praktikum nicht ausreichend vorbereitet, begleitet sowie reflektiert wird. Zudem wird dieses nicht transparent genug gestaltet, sodass die Schritte (Vorbereitung, Ziele, Resümee) nicht ausreichend mit den jungen Erwachsenen kommuniziert werden. Dies führt dazu, dass der Mehrwert des Praktikums für die jungen Erwachsenen nicht ersichtlich wird. Sie scheinen überfordert mit der Suche nach einem Praktikumsplatz und setzen dabei oftmals auf Niedrigschwelligkeit (der Betrieb nebenan oder bei den Eltern), was dazu führen kann, dass ein Berufszweig gewählt wird, der nicht den Vorstellungen und Interessen entspricht. Aus der mangelnden Vorbereitung auf das Praktikum ziehen junge Erwachsene oft voreilige oder falsche Schlüsse, welche die Sinnhaftigkeit des Praktikums in Frage stellen oder das Praktikum als zu früh angesetzt sehen. Das Praktikum kann jedoch zum Anschluss genutzt werden, wenn schon grobe biographische Vorstellungen, Entwürfe oder Interessen und Neigungen vorhanden sind. Dies erfordert allerdings ein hohes Maß an Selbständigkeit und Aktivität sowie Auseinandersetzung mit den eigenen Interessen im Vorfeld oder eine vorangestellte, begleitete berufliche Orientierung. Zudem zeigt sich, dass eine Zeitspanne von zwei Wochen zu kurz ist, um umfangreiche Einblicke in betriebliche Abläufe und die berufliche Praxis zu erhalten. An einigen Schulformen haben sich Konzepte von regelmäßigen Praxistagen als Jahrespraktikum oder Blockpraktika als sinnvoll und erfolgreich erwiesen. Bestandteil dessen sind eine Vorbereitung und Begleitung, sowie Festlegung von Aufgaben und Zielen (vgl. Hofmann-Lun et al. 2007, S. 110 f.). Laut einer Studie des Deutschen Jugendinstituts (DJI) ist dieser Ansatz besonders für Risikoschüler*innen von Bedeutung, um den Übergang von der Schule in die Ausbildung erfolgreich zu gestalten (vgl. ebd., S. 198 f.).

„Also wir hatten den noch eh n-son Praktikum in der 9. Klasse oder so zwei Wochen wo man (.) halt irgendwo hin sollte was man vielleicht später mal machen will hat natürlich niemand gemacht es waren alle irgendwo bei ihren Eltern oder so //hm// irgendwo wo man leicht rein kam und sich entspannen konnte“ . ich war damals in weil we ner so ner psychiatrischen:: Klinik weil ich ja Psychologie studieren wollte //hm// eh und ich fand das aber total furchtbar ((lacht)) //oh// fand das ganz schlimm aber ich find auch 9. Klasse viel zu früh dafür //hm// ehm für Sekundarschüler macht das schon Sinn aber ich hät das in der Zehnten- hät ichs besser gefunden weil in der Neunten ich hatte (.) gefühlt bis zum Abi überhaupt keine Ahnung was ich später machen will //hm// und erst recht nich in der 9. Klasse . Wie alt is man da ? 16 ? oder so“ (Interview Auszubildende*r, 21 Jahre)

„Ja also dieses klassisch- klassische äh Schülerpraktikum //mhm// ja 2 Wochen ähm (2) da muss ich sagen also wenn ich überlege ich hab äh Ende der 90er wie gesagt ähm (.) die 10. Klasse absolviert und hab das ja alles auch durch und das hat sich dahingehend ja nun nich vie:l geändert //mhm// ähm dass ich also wenn man bei diesem Format bleibt dann finde ich sollte man das schon besser einrahmen . äh damit der Schüler die Schülerin das nich nur als pure Pflicht wahrnimmt , aber auch die Betriebe äh nich sagen "ugh jetzt ist es wieder n Schüler , ja okay dann kann der Kaffee kochen //mhm// und kann dann hier mal was weiß ich die Halle fegen oder sowas" was äh auf beiden Seiten glaube ich auch Frustra- äh frustrierend ist ja //mhm// oder zu Frustration führen kann sondern dieses ganze Setting irgendwie anders Rahmen kann wie gesagt aktuell sehe ich da wieder auch n bisschen die Schulsozialarbeitenden und die Lehrer-innen allerdings bin ich immer noch der Meinung oder das hatte ich ja vorhin schon eingangs gesagt dass wir viel zu wenig Strukturen also äh Ressourcen //mhm// haben personelle vor allen Dingen um das gut zu settlen um vielleicht auch eben andere Settings ähm (.) uns anzuschauen.“ (Interview Expert*in)

„Also weiß ich gar nicht hab das gar nicht so sehr mitbekommen wir hatten auf jeden Fall mal so´n Tag wo so äh (.) Unisachen und Studienplätze und sowas vorgestellt wurden auf dem Schulhof dann hatten wir halt das Betriebspraktikum aber da hab ich nichts: ne: da war ich bei meinem Vater hab da sozusagen das Praktikum gemacht weil ich halt absolut keine Ahnung hatte was ich da machen soll //mhh// u:nd äh , halt das Sozialpraktikum aber zum Beispiel es gibt ja diesen Girls Day //mhh// den mussten wir uns von der Schule genehmigen lassen wenn wir ihn . nicht genehmigt kriegen hätten wir den auch nicht machen können , dann wird- wird's auch glaub ich als Fehlstunde eingetragen . oder so ? ja also so großartig viel war da glaub ich gar nicht . naja.“ (Interview Auszubildende*r, 17 Jahre)

Wirkung

Außerdem spielt auch die Kategorisierung in Eigeninitiative (aktives Aufsuchen) und Fremdinitiative (passives Aufsuchen von Angeboten) eine wichtige Rolle im Hinblick auf die berufliche Orientierung. Das Aufsuchen einer Berufsmesse oder der Berufsberatung kann beispielsweise aus eigenem Antrieb, also aktiv, oder aus einer fremdgesteuerten Motivation heraus, also eher passiv, erfolgen. Häufig ist die Motivation innerhalb des formellen Kontextes der beruflichen Orientierung, beispielsweise die Teilnahme an einer Berufsmesse, eher fremdgesteuert. Für die Nutzung des Internets zur beruflichen Orientierung bedarf es ein hohes Maß an Aktivität, weshalb diese Nutzung eher aus einer selbstgesteuerten Motivation heraus erfolgt.

*„Ne Messe hatte ich in der Schule //mhm// ich glaube in der achten Klasse (.) Öh da sind wir dann als Klasse (.) einen Tag von 8 bis glaube ich 15 Uhr oder so , auf ne Berufsfindungsmesse gegangen //mhm// und dann haben wir halt so ne Aufgaben bekommen, wie wir müssen glaub ich 10 Berufe ablaufen und da fragen wie lange das Bewerbungsjahr geht, also wie lange die Lehre geht //mhm// (.) und was man für ein Gehalt halt kriegt in den Lehrjahren //mhm// und halt die Laufzeit. Ja damit wir beschäftigt werden und damit wir da nicht nicht doof rumlaufen //mhm// sondern so dass wir auch wirklich was davon mitkriegen. Aber ich- In meiner Klasse wäre das so- wir hätten uns wahrscheinlich alle in irgendeine Ecke und hätten eine geraucht und hätten gehofft, dass die Zeit schnell rumgeht ./mhm// und somit haben die Lehrer halt gesagt wir sollen Aufgaben (.) erfüllen //ja// ja dann mussten wir das halt machen.“ (Interview Auszubildende*r, 16)*

Auch die Diskrepanz zwischen Lenkung und Begleitung ist für die berufliche Orientierung junger Erwachsener ein wichtiger Aspekt. Ein zu stark vorgegebener Kontext der Berufsorientierung kann wenig Eigeninitiative und passives Handeln forcieren - also Lenken - im Gegensatz zu einer Begleitung, welche aktives Handeln (durch Vorbereitung, Nachbereitung und Reflexion) im Berufsorientierungskontext bewirken kann. Non-formale Bildung spielt hierbei eine wichtige Rolle, um für den Beruf relevante Fähigkeiten und Kompetenzen zu erlernen. Vor allem außerschulische Lernorte fördern bestimmte Kompetenzen (soft skills) und helfen jungen Erwachsenen ihre Fähigkeiten und Interessen zu erkennen, aber auch selbstgesteuertes Lernen zu fördern.

*„[...] und was vorhin sagte die Oberstufe seh ich ja oftmals irgendwie ganz raus . also da geht sehr stark in Richtung Akademisierung Vorbereitung auf ein Studium , wobei ich das auch kritisiere viele kommen in ein Studium und wissen nicht mit zum Beispiel MS-Office-Anwendungen umzugehen //mhm// oder ähm dieses Lernen lernen oder sich selber organisieren strukturieren //mhm// das sind alles Dinge die so wichtig sind für ein (.) Studium oder nachher auch für eine Ausbildung und Berufsalltag //mhm// und ähm das finde ich schon elementar da ran zu gehen ähm und wie gesagt Berufs- berufliche Orientierung äh unter dem Stichwort Fachkräftemangel oder Fachkräftesicherung ähm würde ich mir verstärkt in der Oberstufe wünschen . also n solides Abitu:r öffnet doch viel mehr Perspektiven für auch ganz tolle und interessante Ausbildungsberufe [...] das da würde ich mir noch mehr wünschen äh in den Oberstufen tatsächlich in den gy- gymnasialen Bereich.“ (Interview Expert*in)*

4.1.2 Erwartungen: Was ist jungen Erwachsenen beim Berufseinstieg wichtig?

Die Aufnahme einer Ausbildung, eines Studiums oder eines Berufs ist auf Seiten der jungen Erwachsenen mit verschiedenen Erwartungen verbunden, welche im Hinblick auf Berufswahl, Ausbildung sowie Studium beschrieben werden. Dies soll eine der grundlegenden Fragen beantworten: *Was ist jungen Erwachsenen bei der Wahl einer Ausbildung/eines Berufs wichtig und welche Erwartungen haben sie?*

Diese Erwartungen resultieren aus den zuvor beschriebenen Kontexten der beruflichen Orientierung und werden durch diese reproduziert. Vor allem Bilder und Wissen von Berufen werden durch diese beeinflusst.

Extrinsische Faktoren vs. intrinsische Faktoren



Abbildung 7: Einflüsse und Erwartungen am Übergang Schule-Beruf

Diese Kriterien sind auf verschiedenen Ebenen zu betrachten. Zum einen sind es Faktoren, die normativ gesetzt, d.h. gesellschaftlich also eher **extrinsisch** motiviert sind. Hierzu zählen der finanzielle Aspekt, die berufliche Sicherheit, Aufstiegschancen, Ansehen sowie Geschlechtsstereotype. Laut der Shell Jugendstudie 2019 gehört ein sicherer Arbeitsplatz zu den wichtigsten dieser Erwartungen (vgl. Albert; Hurrelmann & Quenzel 2019, S. 29).

Zum anderen können es aber auch eher **intrinsisch** motivierte Faktoren sein, die junge Erwachsene dazu bewegen, eine Ausbildung oder ein Studium zu wählen, oder sich für einen bestimmten Berufsweg zu entscheiden. Zu diesen intrinsischen Faktoren zählen beispielsweise Spaß und eigenes Interesse, etwas bewirken wollen oder der Beruf als Berufung. In der Shell

Jugendstudie hat sich die Möglichkeit, in dem Beruf etwas Sinnvolles zu tun, als zweitwichtigste Erwartung herausgestellt (vgl. Albert; Hurrelmann & Quenzel 2019, S. 29).

Neben den extrinsischen und intrinsischen Faktoren haben sich unterschiedliche Orientierungs- und Erwartungsmuster als **Rahmenbedingungen** für das Gelingen einer Ausbildung herausgestellt. Diese Kategorie wird im Folgenden genauer erläutert.

Rahmenbedingungen

Zu den Rahmenbedingungen zählen Erwartungen, die für die Peergroup charakteristisch sind und Voraussetzungen für das Gelingen der Ausbildung, des Studiums oder des Berufes bilden. Diese Rahmenbedingungen stellen eine hohe Bedeutung für die jungen Erwachsenen dar, ihre Verwirklichung ist eine zentrale Voraussetzung für Zufriedenheit im Beruf und damit für den Erfolg einer Ausbildung.

Arbeitsklima

Als wichtigste dieser Rahmenbedingungen hat sich das Arbeitsklima bei den jungen Erwachsenen herausgestellt. Das Arbeitsklima umfasst sowohl den Umgang mit Arbeitskolleg*innen, die Wahrnehmung in einem Team akzeptiert zu sein, als auch das Stressempfinden bzw. die Balance zwischen Arbeit und Vermeidung von Überforderung und Stress („fifty-fifty“ & work balance). Dazu zählen abwechslungsreiche Aufgaben aber auch der Wechsel zwischen Schule und Betrieb (bei betrieblicher Ausbildung), zwischen der Arbeit im Büro und „mal Rauskommen“, dem Arbeitspensum (genug zu tun vs. nicht zu viel zu tun), aber auch vom Betrieb beim Einstieg an die Hand genommen bzw. von Arbeitskolleg*innen oder anderen bzw. erfahreneren Azubis (Mentor*innen) begleitet zu werden.

Laut der Shell Jugendstudie von 2019 steht die Erwartung, genügend Freizeit zu haben, neben der Erwartung der beruflichen Sicherheit und des Einkommens, an oberster Stelle. Inhaltliche Aspekte sind bei den Erwartungen an die Ausbildung weniger relevant (Albert; Hurrelmann & Quenzel 2019, S. 29). In der Sinus Jugendstudie sind jedoch eher weiche Faktoren, wie beispielsweise Spaß bei der Arbeit und das Verhältnis zu anderen Mitarbeitenden an oberster Stelle (vgl. Calmbach et al. 2020, S. 242). In dem erhobenen Datenmaterial (Interviews) des Projekts wurden konkrete Erwartungen an die inhaltlichen Aufgaben der Arbeit oder der Ausbildung hingegen auffallend wenig thematisiert.

„Definitiv ich mein ich kann mich wahrscheinlich nicht mit alles verstehen das wird's ja nie geben aber ich möchte definitiv auch dort arbeiten wo ich denn auch morgens gern hingehge und mir sage „ok die Arbeitsatmosphäre stimmt“ weil ansonsten fühl ich mich da halt nicht wohl und wenn man sich nicht wohl fühlt //mhh// kann man halt seine Arbeit nicht richtig ausführen das wird auch das Problem teilweise am Gymnasium gewesen sein ich fühl mich nicht wohl dann kann ich nicht arbeiten das ist halt //mhh// einfach so //ja.“ (Interview Auszubildende*r, 17 Jahre)

„[...] ähm für mich ist es allerdings dagegen (.) bisschen nervenaufreibend weil ich dann zu Hause liege beziehungsweise zu Hause sitze und mich frage cool was machst du morgen auf Arbeit bestimmt dasselbe wie heute gehst um 10 zur Post hast vorher nichts hast danach nichts //mh// toll (.) ? heute kamen zum Glück einige Aufgaben . war ich sehr froh drüber //mh// aber wenn ich mir so die anderen Azubis anhöre die ja in anderen Be- Berufen tätig sind denke ich mir so ich glaub ich ((lachend)) hab das Falsche gemacht ((+)) //mh// (2) ja das kommt dann halt so hoch die Fotografin zum Beispiel hat total Spaß (.) weil sie das auch in der Freizeit schon gemacht hat //mh// und das ist total ihres und die dürfen solange Mittagspause machen wie sie möchten und da bringt die Chefin immer den Hund mit zur Arbeit //mh// und ich sitzt halt in einem sterilen weißen Büro mit braunen Schränken (.) vor meinen zwei Bildschirmen und denke mir wäre ich doch jetzt an ihrer Stelle (2).“ (Interview Auszubildende*r, 20 Jahre)

„[...] aber ich finde es äh ziemlich gut dass man dort (.) ziemlich ähm: ja wie soll man sagen (.) gleichwertig in Führungsstrichen //mh// behandelt wird (.) und äh die Leute da sind sehr sehr nett sehr hilfsbereit und ähm wenn man (.) eifrig ist dann lernt man da auch durchaus etwas also es ist nicht dass di:e das man k-man lernt da zum Beispiel auch Sachen die eigentlich (.) nicht in dem Sinne gelernt werden müssten vom Zeitplan //mh// jetzt in diesem Moment aber wenn die Leute merken dass du Interesse hast dann werden die dir auf jeden Fall auch äh davon was erzählen //mh// und ähm das find ich ziemlich toll.“ (Interview Auszubildende*r, 21 Jahre)

Studium vs. Ausbildung

Theorie vs. Praxis

Die jungen Erwachsenen stehen am Übergang oft vor folgender Entscheidung: *Beginn eines Studiums oder einer Ausbildung?*

In den Interviews zeigt sich, dass von Studium und Ausbildung sehr abstrakte Vorstellungen vorhanden sind, die in zwei Kategorien (Theorie und Praxis) gedacht werden. Das Studium wird dabei meist als theoretisch kategorisiert und die Ausbildung als praktisch. Unterschiedliche Formen der Ausbildung (bspw. schulische Ausbildung) oder Praxisanteile im Studium durch beispielsweise Praktika, Projektarbeiten etc. werden von den jungen Erwachsenen nicht mitgedacht, da zu wenig Einblicke in den Studien- und Ausbildungsalltag und Erfahrungen durch Rolemodels vorhanden sind, weshalb nur sehr abstrakte Vorstellungen zustande kommen. Diese werden durch verschiedene formelle und informelle Kontexte beruflicher Orientierung reproduziert.

„[...] genau und ähm ja (.) dann hab ich mich also gegen Studium entschieden und lieber fürs für die Ausbildung (.) man verdient Geld //mhh// man äh kann arbeiten man lernts praktisch was ich super interessant finde.“ (Interview Auszubildende*r, 19 Jahre)

„[...] und jetzt kann ich halt nach der Ausbildung immer nochmal n Studium anfangen oder nochmal das Studium anfangen wenn ich will und hab dann schon viel mehr Hintergrundwissen kann schon viel mehr (.) praktisch damit anfangen und //hm// nicht nur theoretisch das alles und mir denke "Hä wofür brauch ich das?" (Interview Auszubildende*r, 21 Jahre)

Abwertung der Ausbildung

Bei einer gymnasialen Laufbahn wird bei Abiturient*innen die Ausbildung jedoch nur bedingt als Weg gesehen und häufig nicht als Möglichkeit in Betracht gezogen, da eine starke gesellschaftliche Abwertung der Bildungsabschlüsse - sowohl auf Seiten der Eltern als auch der Schule sowie der Berufsberatung - erfolgt. Dies führt durch die immer wieder behauptete Selbstevidenz zu einer Reproduktion von Denkmustern und Stereotypen sowie gleichermaßen zu einer Abwertung der Berufsausbildung.

Das Studium ist mit mehr Ansehen, Gehalt und mehr Möglichkeiten durch spätere Aufstiegschancen verbunden. Dennoch wird eine berufsbegleitende Weiterbildung oder der Plan B Studium berufsbegleitend oder nach Abschluss der Ausbildung von jungen Erwachsenen als Exit-Strategie gesehen. Andererseits wird eine Ausbildung mit der Erwartung, finanziell unabhängiger zu sein, aufgenommen. Hinzu kommen der Erhalt eines erhöhten Selbstbildes und die Abgrenzung zu anderen Bildungswegen.

*„Ja entweder Studium: oder ehm so ne Weiterbildung zum Personal:- zur Personal:fach:frau ? //hm// Fachkraft ? irgendwie sowas heißt das . je nach dem also n Studium wär schon schöner weil man dann bessere Chancen hat ne Führungsposition einzunehmen später.“ (Interview Auszubildende*r, 21 Jahre)*

Der Bericht der Kultusministerkonferenz 2017 schreibt explizit vor, dass „die berufliche Ausbildung mit ihren Verdienst- und Karriereperspektiven [...] als gleichwertig [...] einem Studium verstanden werden [soll]“ (Kultusministerkonferenz 2017, S. 2). Dennoch wird in der Praxis der Berufsorientierungsprozesse eher das Gegenteil bewirkt.

*„Naja also wir hatten ähm vom Arbeitsamt regelmäßig jemanden da der uns dann halt so Berufshilfe gegeben hat //mhh// also so (.) Informationshilfen und uns sozusagen nen bisschen beraten hat was halt so interessante Bereiche wären in die man gehen könnte oder was: zu den und den Interessen passen würde //mhh// äh und tatsächlich äh wurde mir da auch sehr oft gesagt dass ich doch am besten studieren sollte obwohl ich zum Beispiel auch schon da so für mich selbst immer dieses Ausbildungsding ziemlich (.) als interessant ähm beschrieben hatte u:nd ja genau Aber trotzdem da wurde man immer son bisschen //mhh// wurde immer gesagt so „Ja aber du bist doch n Intelligenter, mach doch n Studium“ ja genau.“ (Interview Auszubildende*r, 19 Jahre)*

*„Wir hatten: (.) an der Schule mal son (2) na ja wo der Klassenlehrer dann gesagt hat es gibt übrigens bei der Agentur für Arbeit son blah blah und //hm// ich dacht mir "Hm na ja okay cool dass es das gibt aber ich weiß ja dass ich studieren will- ich weiß ja dass ich Personalmanagement machen will.“ (Interview Auszubildende*r, 21 Jahre)*

Hinzu kommt, dass auf dem Gymnasium zu wenig über Wege in die Ausbildung informiert und begleitet wird. Abitur und ein anschließendes Studium werden als Selbstverständnis und als einzig logisches, institutionelles Ablaufmuster gesehen, was folgende Problematik birgt:

Studienabbruch & Ausbildungsabbruch

Die Fokussierung auf die Qualifizierung durch ein Studium kann zu starren biographischen Vorstellungen im Vorhinein führen. Dies wirkt bei vielen jungen Erwachsenen dahingehend, dass die Wahl einer Ausbildung gar nicht in Betracht gezogen wird. Hinzu kommt der soziale Druck oder eine der beruflichen Orientierung geschuldete Entscheidung zu einem Studium, welche nicht auf Interesse oder die nötigen Kompetenzen trifft. Diese Denkmuster können den Studienabbruch forcieren und Desorientierung schaffen. Zudem ist der Abbruch eines Studiums mit einem Stigma behaftet. Aber auch der Ausbildungsabbruch, welcher durch falsche Vorstellungen forciert wird, ist negativ konnotiert. Berufsbiografische Versuche und Wege können trotzdem Orientierung schaffen, Persönlichkeitsentwicklung, Lebenserfahrung sowie Identitätsentwicklung bewirken, obwohl diese nicht weiterverfolgt beziehungsweise „abgebrochen“ werden. Diese Kompetenzen sind nicht an einen Abschluss gebunden und werden daher gesellschaftlich zu wenig anerkannt. Der Abbruch einer Ausbildung oder eines Studiums wird gesellschaftlich oft als Scheitern verstanden. Erst mit Erwerb eines Abschlusses (Bachelor, Master, Facharbeiter*in, Meister*in) wird die Ausbildung mit einer Qualifizierung und Erfolg verbunden. Die bereits gewonnenen Qualifikationen und Erfahrungen (und auch Soft Skills, welche für den Beruf von besonderer Bedeutung sind und während der Schulzeit meist fehlen) werden den jungen Menschen in einem (verlängerten) Einmündungsbereich damit aberkannt (vgl. Klaus 2014).

Dies ist auf Seiten der jungen Erwachsenen oft mit Scham und Desorientierung verbunden. Teilweise erfolgt der Anschluss an eine fachfremde Ausbildung, da der bisher biographische Werdegang als Scheitern verstanden wird. So können gewonnene Grundlagen und Erfahrungen dort häufig weniger gut angewandt werden. In manchen Fällen erfolgt aber auch der Anschluss an eine fachaffine Ausbildung, wobei zuvor erworbene Grundlagen genutzt werden können.

*„[...] also ich glaube der Schritt ist unheimlich schwierig //hm// weil man- wenn man die abbricht dann erstmal dasteht //hm// so und.“ (Interview Auszubildende*r, 21 Jahre)*

*„[...] es war also ne relativ schw:ierige Entscheidung auch das meinen Eltern zu sagen und so ist ja dann schon Studienabbrecher mh is ja alles schon ein bisschen doof //hm// aber das war eigentlich das Beste.“ (Interview Auszubildende*r, 21 Jahre)*

4.1.3 Bedürfnisse, Kritik und Wünsche

Innerhalb der Gespräche und Interviews mit den jungen Erwachsenen sowie Expert*innen wurden vermehrt Kritik, aber auch Wünsche geäußert. Auf der Grundlage dessen, der Betrachtung von Studien, Berichten sowie der Fragebogenerhebung wurden Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Aufzeigen von Möglichkeiten und Handlungsoptionen sowie mehr Akzeptanz

Studium- und Ausbildungsabbruch wird gesellschaftlich als Scheitern verstanden und ist daher mit Scham bzw. einem Stigma besetzt, weshalb es jungen Erwachsenen an Erfahrungsräumen fehlt, Wege auszuprobieren und berufsbiografisches Denken zu erlernen. Diese wünschen sich mehr Akzeptanz für andere, alternative Bildungswege, welche nicht der „Normalbiographie“ entsprechen. Dazu gehört beispielsweise der vorzeitige Abgang von der Schule oder die Aufnahme einer Ausbildung nach dem Abitur. Diese Wege scheinen für eine nicht unerhebliche Gruppe sinnvoll, da sie näher an der Lebensrealität junger Mensch sind. Verschiedene Handlungsoptionen und Wege müssen mehr thematisiert und sichtbarer gemacht werden, um jungen Erwachsenen die Unsicherheit, die Angst und den Druck, der mit dem Übergang verbunden ist, zu nehmen. Dafür sind zur beruflichen Orientierung nicht nur Informationen über die Berufe und Unternehmen notwendig, sondern auch Informationen über den Berufs- und Ausbildungsalltag, durch Personen, die bereits in Ausbildung sind bzw. Peers, die den Übergang Schule-Beruf kürzlich vollendet haben und daher näher an der Lebenswelt der Zielgruppe sind. Dies könnten beispielsweise Ausbildungs- oder Berufseinsteiger*innen sein, welche durch Mentor*innenprogramme in den Austausch mit Schüler*innen oder jungen Erwachsenen gebracht werden. Insgesamt muss von Seiten der Institutionen und Gesellschaft mehr Akzeptanz gegenüber biographischen Neuorientierungen entgegengebracht und mehr Unterstützung bei der Überwindung institutioneller Hürden und Begleitung beim Erproben verschiedener Wege erwiesen werden.

*„Es sollte auf jeden Fall weniger geächtet sein in Anführungsstrichen dass man eine Ausbildung abbricht denn man wenn man jung ist weiß man ja noch gar nicht richtig was man machen soll //mh// und deswegen was man machen möchte was man überhaupt mag und äh dass man denn mit (.) mit 16 oder so dann vor der Frage steht was möchtest du dein ganzes Leben sonst machen //mh// das ist eine ziemlich überwältigende Frage und man kann es im Prinzip noch gar nicht wissen //mh// gut hi- es gibt Praktika und so weiter und so fort aber (.) man weiß ja nie und deswegen sollte es auf jeden Fall nicht geächtet sein dass man eine Ausbildung abbricht //mh// weil man ja selber erstmal herausfinden muss was man was man im Prinzip ist wer man ist //mh// in dem Sinne (2).“ (Interview Auszubildende*r, 21 Jahre)*

Die Transformation der Arbeitswelt führt zudem dazu, dass es mehr Möglichkeiten gibt, seine beruflichen Wege zu gestalten und diese im Lebenslauf zu verändern. Ein starres Konzept von Beruf, bei dem der Beruf bis zum Austritt aus dem Erwerbssystem ausgeübt wird, wird immer unwahrscheinlicher und die Veränderung der beruflichen Laufbahn immer bedeutender (vgl. Brüggemann & Rahn 2020, S.13). Dies ist zwar zum einen mit einer gewissen Unsicherheit

verbunden, da es durch die Pluralität der Lebenswege immer mehr Möglichkeiten und weniger Orientierungshorizonte gibt, zum anderen wird der Druck, mit dem sich junge Erwachsene am Übergang konfrontiert sehen, mit dem Berufs- oder Ausbildungseinstieg eine feste Entscheidung zu treffen, genommen. Durch das lebenslange Lernen sind andere Wege, wie der Erwerb des Abiturs auf dem 2. Bildungsweg, die Aufnahme eines Studiums nach der Ausbildung, einer dualen Ausbildung, der Wechsel in einen anderen Beruf, immer wahrscheinlicher. Darauf müssen auch Institutionen und Vertreter*innen dieser sensibilisiert werden. Die Lehrer*innen vermitteln dieses Bild häufig nicht, da sie teils viele Jahre in dem Beruf verbracht haben und nicht direkt von der Transformation betroffen sind. Daher sollte die berufliche Orientierung als Teil der Ausbildung von Lehrkräften stärker verankert werden.

Niedrigschwellige, transparente, partizipative und begleitete Berufsorientierung

Anschlussfähige Berufsorientierung ist durch Niedrigschwelligkeit geprägt. Junge Erwachsene nutzen vermehrt Gespräche mit Eltern oder Freund*innen, also primäre Ressourcen zur beruflichen Orientierung. In diesen Kontexten spielt der Kontakt auf Augenhöhe sowie der Vertrauensaspekt eine wichtige Rolle. Auch Peer-to-Peer Programme scheinen davon zu profitieren, da die Peers eine wichtige Sozialisationsfunktion besitzen (vgl. Probst 2010, S.1). „Die Gruppen von Gleichaltrigen haben einen direkten Einfluss auf die Berufswahl, der den Einfluss der Eltern nicht ersetzt, sondern ergänzt“ (ebd., S.1).

In institutionellen Kontexten wird Berufsorientierung auf Seiten der Schüler*innen häufig nicht als erfolgreich wahrgenommen. Berufsorientierung auf Augenhöhe, wie es bei den primären Ressourcen der Fall ist, mit reflexiven Ansätzen, ist dort ebenso notwendig. Dies betrifft konkret die Vorbereitung auf das Praktikum oder Berufsmessen sowie die Reflexion dessen. Durch die mangelnde Vorbereitung und Orientierungslosigkeit ziehen junge Erwachsene oft falsche Schlüsse, beispielsweise, dass die berufliche Orientierung zu früh angesetzt sei oder Praktika zur beruflichen Orientierung weniger sinnvoll seien. Praktika sind aber dennoch notwendig, um erste Einblicke in die Berufswelt zu erhalten und betriebliche Abläufe kennenzulernen (vgl. Hofmann-Lun et al. 2007, S. 110). Dabei wird aber auch der Wunsch nach mehr Zeit und Handlungsspielraum die Berufswahlentscheidung zu treffen deutlich. Zudem wird ebenso der Wunsch nach mehr Unterstützung und Begleitung (anstelle von Lenkung s. Berufsberatung) sichtbar. Schüler*innen werden bei der Suche nach Praktikumsplätzen oftmals allein gelassen, denn sie müssen zum Teil das erste Mal selbständig nach Angeboten suchen sowie Bewerbungen schreiben. Überforderung sowie Orientierungslosigkeit sind häufig die daraus resultierende Folge. Daher versucht ein Großteil von ihnen niedrigschwelligere Wege zu gehen und Praktika eher in Betrieben mit leichterem Zugang zu finden (Betrieb der Eltern, der Betrieb nebenan). Hierbei wäre allerdings mehr Unterstützung beispielsweise beim Schreiben von

Bewerbungen sowie bei der Auswahl der Betriebe notwendig. So könnte das Schreiben von Bewerbungen in den Schulunterricht implementiert werden und engere Kooperationen zwischen Betrieben und Schulen hergestellt werden (vgl. Fragebogen). In der Fragebogenerhebung haben 91 % der jungen Befragten angegeben, dass sie sich in den Schulen praktische Wochen zur Interessen-Findung oder beispielsweise zum Schreiben von Bewerbungen wünschen (vgl. Fragebogen). Auch hier könnten partizipative Ansätze helfen, indem junge Erwachsene mehr in die Prozesse mit einbezogen und an der Gestaltung des Übergangs beteiligt werden. Hier wäre beispielsweise auch der Austausch untereinander (Peer-to-Peer) sinnvoll. Mehr Partizipation und Empowerment kann durch Mitgestaltung und eine bessere Kommunikation und Einbeziehung in und über berufliche Orientierungsschritte erfolgen. Die Sinus Jugendstudie zeigt beispielsweise auch, dass es zu wenig partizipative Räume, die Selbstbestimmung fördern, gibt (vgl. Calmbach et al. 2020, S. 276). Darüber hinaus ist es wichtig, institutionelle Hürden abzubauen – welche zum Beispiel die Teilnahme an Praktika außerhalb des vorgegebenen Zeitraums oder an Girls*days erschweren.

*„Dass man auch sagt die Schüler haben die Möglichkeit sich (.) Ausbildungsstellen anzugucken ähm vielleicht auch die Unternehmen anzugucken dass man vielleicht sagt Mensch die Stellenausschreibung find ich total klasse und man kommt in das Unternehmen und man denkt sich mh //mh// doch nicht meins (.) so und die Schulen find ich halt ganz wichtig dass die Schulen da sagen wir machen jetzt im letzten Schuljahr oder im vorletzten Schuljahr ähm (.) ein neues Unterrichtsfach auf wo es nur um die Bewerbungen geht //mh// wo es auch darum geht was mach ich wenn meine Ausbildungsstelle zu weit weg ist ziehe ich aus oder fahr ich mit dem Zug welche Möglichkeiten hab ich so was also dieses aufs Leben vorbereiten eigentlich auch das hat komplett gefehlt //mh// (.) Ich bin ausgezogen und ich stand ((+lachend)) in meiner Wohnung und hab mir gedacht ((+)) toll ((lacht)) hätt ich Mama nicht gehabt hätt ich wahrscheinlich heute noch kein Strom //mh// ((lacht)).“ (Interview Auszubildende*r, 20 Jahre)*

*„Und ich glaub das das mit dem Berufsauswahl und so weiter auch son bisschen so is wenn man denn in der letzten Klasse is da merkt man "Oh je jetzt muss ich mich ja entscheiden" und vorher hat mich sich so nie darüber nachgedacht weil man sich so dachte "Ach das ist noch so lange hin" und "Ach na irgendwas werd ich schon machen" //hm// und ich glaube das (.) is scho:n schwierig is wenn halt alle die im gleich Alter sind so denken . Wenn man ältere Freunde hat das ist bestimmt was anderes //hm// wenn man sieht "Or der macht des und der macht des und so" aber so: (.) weiß ich nich , ich glaub ich hätt wenn mehr angeboten gewesen wäre hät ichs glaube nich genutzt //hm// einfach weil ich selber nicht wusste wohin mit mir //hm// und nich das Gefühl hatte es ist schon Zeit sich darauf vorzubereiten.“ (Interview Auszubildende*r, 21 Jahre)*

„Genau //mhm// manch einer hat vielleicht äh keine Ahnung in in der Schule Chemie keine Lust gehabt weil war nich so der richtige Lehrer und //mhm// hat dann später ne Ausbildung oder so oder in nem ganz anderen Setting ja was weiß ich freiwilliges Jahr oder ach es gibt ja verschiedene Möglichkeiten dass der Mensch sich überhaupt erstmal erproben kann in nem Feld ja , //mhm// merker dann "oh da is ja ganz toller Ausbilder oder Dozent oder Lehrer oder Trainer wie auch immer der bringt mir das jetzt hier ganz anders nah das macht ja doch Spaß" ähm //mhm// also da kann auch noch ganz viel von eigenen Sinnzusammenhängen passieren . das fänd ich schön das würd ich mir wünschen diese Möglichkeiten offen zu lassen weil das glaub ich wissen wir alle und haben tatsächlich alle erlebt das es auch mit Lehrern steht und fällt . //mhm// also ein Interessensgebiet für sich überhaupt wahrzunehmen als "oh das is ja interessant oder da- das das kann ich ja doch" //mhm// hängt vie:l tatsächlich mit der Kompetenz des Lehrers zusammen //mhm// bringt der den Stoff oder bringt der ähm dieses Feld rüber oder nich kommt das an bei demjenigen oder nich . und natürlich die Zeitfenster die individuellen . gibt Jugendliche die: ham halt zwischen 14 und 16 vielleicht ((+lachend)) wirklich ham anderes im Kopf ((+)) aber danach macht es Klick . //mhm// und deswegen wie gesagt denk ich is dieses lebenslange Lernen dass man diese Settings hat , ähm und auch später diese Bildungsmöglichkeiten also Stichwort auch Erwachsenenbildung un nich klassisch immer nur //mhm// Holzbereich Grün- un Hauswirtschaft ((lächelnd))sondern wirklich vielfältig ((+)) //mhm// ähm (.) das is wichtig //mhm//.“ (Interview Expert*in)

4.2 Ergebnisse der Fragebogenerhebung

Die Auswertung der Fragebogenerhebung zielt zum einen darauf ab, in qualitativen Forschungskontext getroffenen Aussagen, Beobachtungen mittels des standardisierten Erhebungsinstruments zu unterstützen und zum anderen im Vorfeld der Erhebung generierte Hypothesen zu überprüfen.

Der weiterführenden Datenauswertungen ging eine Datenaufbereitung sowie deskriptive Datenanalyse voraus, deren Ergebnisse sowie der komplette Fragebogen dem Tabellenband zu entnehmen sind. Angaben zur demografischen Beschaffenheit der Stichprobe finden sich unter 3.2.2. Quantitative Stichprobe – Fragebogenerhebung.

4.2.1 Operationalisierung latenter Variablen und Hypothesenbildung

Latente Variable sind nicht direkt beobachtbare Eigenschaften, wie Vorstellungen und Persönlichkeitskonstrukte, welche aus den Antwortverhalten zu mehreren beobachtbaren Variablen mittels einer Faktoranalyse abgeleitet werden. Hierbei wird untersucht, inwiefern mehrere beobachtete Variablen miteinander zusammenhängen (korrelieren), also mehr oder minder Indikatoren für ein dahinterliegendes Konstrukt einer latenten Variablen sind. In Folge entsteht ein gewichteter die Varianz minimierender Index für das zu erklärende Konstrukt - der latenten Variable, welche diese quantifiziert, also mittels eines numerischen Wertes misst.

Basis für die Faktoranalyse bildeten die ordinal skalierten Frageblöcke und Fragen. Die Frageblöcke sind teilweise an bestehenden etablierten Skalen angelehnt, wie z. B. der Frageblock 1 an eine Skala der Selbstwirksamkeit (ASKU), um die Kompetenz der Schüler*innen mit schwierigen Situationen umzugehen messbar zu machen. Die diesem Frageblock zu Grunde liegende These lautet, je besser sich junge Erwachsene in ihren eigenen Interessen und

Fähigkeiten einschätzen können (Fähigkeit Selbsteinschätzung), umso leichter fällt auch die berufliche Entscheidungsfindung bzw. desto gefestigter sind bereits die beruflichen Zukunftsvorstellungen (vgl. Hinz et al. 2006, S. 26).

Diese Hauptthese wurde noch durch weitere Einflüsse ergänzt, wie die Erwartungen an das spätere Berufsleben sowie der Kontext der hauptsächlich genutzten Zugänge zur Berufsorientierung.

Neben der rein deskriptiven Auswertung einzelner Fragen zur Unterstützung und Diskussion im Zusammenhang mit der qualitativen Untersuchung sollen im Laufe dieses Kapitels die Ergebnisse der Fragebogenuntersuchung hinsichtlich gebildeten latenten Variablen, **Selbsteinschätzung**, **berufliche Zukunftsvorstellungen**, Typisierung bzgl. der Erwartungen an das Berufsleben sowie Kontexte der Berufsorientierung dargestellt und im Hinblick auf ihren Zusammenhang mittels einer Regressionsanalyse näher untersucht werden.

4.2.2 Erwartungen der Schüler*innen an ihren zukünftigen Wunschberuf



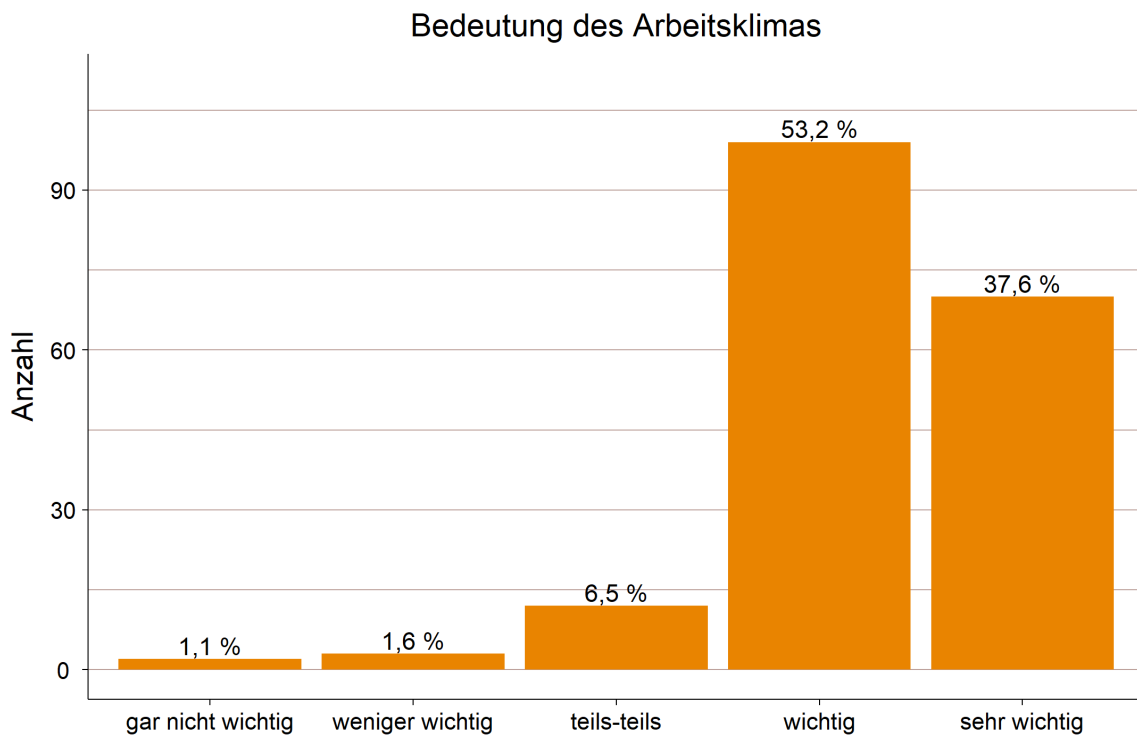
Abbildung 8: Erwartungen am Übergang Schule-Beruf

Rahmenbedingungen und Motivationen

Wie in der Darstellung der qualitativen Ergebnisse können auch in der quantitativen Auswertung Rückschlüsse auf Erwartungen und Vorstellungen der Schüler*innen an ihren zukünftigen Berufswunsch gezogen werden. Die grundlegende Frage „*Was ist jungen Erwachsenen bei der Wahl einer Ausbildung/eines Berufs wichtig und welche Erwartungen haben sie?*“ wurde auch im

Fragebogen mit dem Themenblock „Wie wichtig sind dir folgende Punkte im Beruf?“ thematisiert. Die Ergebnisse lassen sich ebenfalls in extrinsisch und intrinsisch motivierte Einflüsse untergliedern sowie in Rahmenbedingungen, die Voraussetzungen für das Gelingen des Berufes sind.

Die *extrinsisch* motivierten Kriterien der Schüler*innen sind Aufstiegschancen (70 %), viel Geld (67 %) und Weiterbildungsmöglichkeiten (74 %). Bei der Nennung der drei wichtigsten Aspekte im Beruf stellten sich folgende Ergebnisse heraus: ein Drittel (33 %) der Befragten nannte „viel Geld“ unter den drei wichtigsten Punkten (Platz 3 aller abgefragten Aspekte). Aufstiegschancen wurden nur von einem Fünftel (20 %) genannt, die Antwort Weiterbildung/Weiterentwicklung nur bei jeder Zehnten Person (10 %) (Platz 6 und 9).



© Landeshauptstadt Magdeburg, Amt für Statistik, Wahlen und Digitalisierung

Abbildung 9: Bedeutung des Arbeitsklimas für Schüler*innen

Die *intrinsisch* motivierenden Einflüsse für eine Berufswahl sind zum einen Spaß an der Arbeit, Selbstverwirklichung sowie Menschen helfen bzw. die Gesellschaft verändern. Beim Ranking der drei wichtigsten Aspekte erstreckte sich Spaß an der Arbeit mit 67 % auf den ersten Platz. Eine*r von zehn Befragten (11 %) gab an, sich im späteren Wunschberuf selbst verwirklichen zu wollen (Platz 9); Menschen helfen bzw. die Gesellschaft verändern belegt bei den Schüler*innen Platz 4 (25 %).

Die *Rahmenbedingungen*, die im Fragebogen thematisiert wurden, waren das Arbeitsklima, die Nähe zur Familie oder zu Freund*innen, die Vereinbarkeit mit dem Privatleben, Abwechslung im

Arbeitsalltag, keine Überforderung sowie die sozialen Kontakte. Bei der Nennung der drei wichtigsten Punkte kam das Arbeitsklima mit 37 % auf Platz 2 in der Rangordnung; die Vereinbarkeit mit dem Privatleben im späteren Beruf mit 14 % auf Platz 8; Abwechslung im Arbeitsalltag (17 %) auf den siebten Platz; keine Überforderung (9 %) auf den vorletzten Platz sowie die Nähe zu der Familie bzw. zu Freund*innen mit 21 % auf Platz 5. Die sozialen Kontakte belegten mit 10 % den zehnten Platz. Die vollständige Rangliste ist in der Tabelle 2 zusammengefasst.

Ausgehend von der Abfrage der Bewertung der Rahmenbedingungen im Beruf ließen sich die Items mit Hilfe der Faktoranalyse in drei unterschiedliche Dimensionen der Bedeutung beruflicher Kriterien / Rahmenbedingungen zusammenfassen – der Arbeitsplatzorientierung, der Prestigeorientierung sowie der Sozialorientierung.

Erwartungen: „Wie wichtig sind dir folgende Punkte im Beruf?“	Arbeitsplatz-orientierung	Prestige-orientierung	Sozial-orientierung	Rang-platz
Spaß an der Arbeit	0,428			Platz 1
Arbeitsklima	0,366			Platz 2
viel Geld		0,639		Platz 3
Menschen helfen / Gesellschaft verändern	0,482			Platz 4
Nähe zur Familie/zu Freund*innen			0,644	Platz 5
Aufstiegchancen		0,787		Platz 6
Abwechslung im Arbeitsalltag	0,600			Platz 7
Vereinbarkeit mit Privatleben			0,673	Platz 8
Weiterbildungs- /Weiterentwicklungsmöglichkeiten	0,386	0,428		Platz 9
Selbstverwirklichung	0,601			Platz 9
soziale Kontakte	0,456		0,381	Platz 10
keine Überforderung/Überarbeitung			0,563	Platz 11
beruflich auf Reisen sein		0,449		Platz 12

Tabelle 2: Faktorgewichte und Rangplätze der beruflichen Kriterien und Rahmenbedingungen.

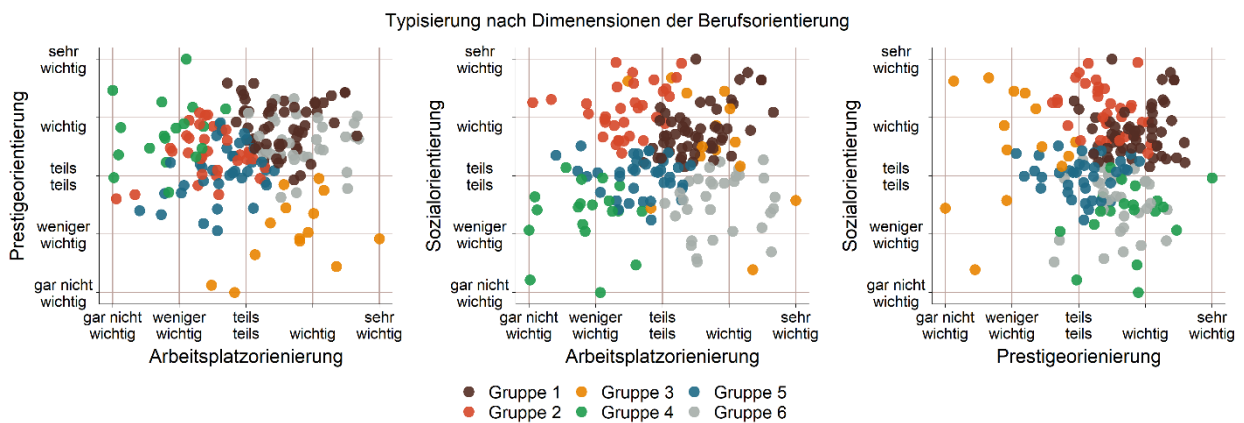
Die Arbeitsplatzorientierung vereint vorrangig die intrinsisch motivierten Kriterien sowie Rahmenbedingungen, welche sich mit der Ausgestaltung und Inhalt der Arbeitstätigkeit und Ablauf beziehen. Besonders hohe Gewichte zeigen sich bzgl. der Frageitems zur Bedeutung der Selbstverwirklichung (0,601) und eines Abwechslungsreichen Arbeitsalltages (0,600).

Die prestigorientierte Dimension vereint dagegen vorrangig die extrinsisch motivierten Kriterien Geld, Aufstiegschancen und Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Bedeutung der Aufstiegschancen erhält hier mit einer Faktorladung von 0,787 ein besonders hohes Gewicht.

Die sozialorientierte Dimension wird dagegen über die Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes gebildet, welcher das Verhältnis Arbeits- und privates regulieren. Hier stehen Nähe zu Freunden, die Vereinbarkeit mit den Privatleben, soziale Kontakte sowie keine Überforderung / Überarbeitung im Mittelpunkt.

Die drei Dimensionen der Kriterien und Rahmenbedingungen sind bei den Schüler*innen unterschiedlich ausgeprägt. Mittels einer Clusteranalyse (kmeans) lassen sich diese ja nach Intensität der Faktorscores in 6 Gruppen unterteilen.

In der Gruppe 1 fallen 54 Schüler*innen, welcher über eine hohe Arbeitsplatz-, Prestige- und Sozialorientierung verfügen. Gruppe 2 umfasst 33 Personen, deren Arbeitsplatzorientierung niedrig ausgeprägt ist, deren Prestigeorientierung und Sozialorientierung hoch bis sehr hoch ist. Die 14 Schüler*innen aus Gruppe 3 zeichnen sich in ihren Erwartungen durch eine mittlere bis hohe Sozial- und Arbeitsplatzorientierung aus, wogegen die Prestigeorientierung aber sehr gering ausfallen. In der Gruppe 4 (19 Personen) fällt dagegen die Arbeitsplatzorientierung besonders niedrig aus, während die Prestigeorientierung hoch ist. Mit 36 Personen ist Gruppe 5 die zweitgrößte Gruppe. Hier ist die Sozialorientierung hoch ausgeprägt, die Erwartungen an Prestige und Arbeitsplatz fallen eher durchschnittlich bis niedrig aus. Gruppe 6 charakterisiert sich durch eine mittlere bis hohe Prestige- und Arbeitsplatzorientierung, allerdings spielt die Sozialorientierung im Beruf eine geringere Rolle.



© Landeshauptstadt Magdeburg, Amt für Statistik, Wahlen und Digitalisierung

Abbildung 10: Typen der Berufsorientierung

Studium vs. Ausbildung

Die Teilnehmenden hatten im Rahmen des Fragebogens die Möglichkeit, sich bzgl. ihrer unmittelbaren Pläne nach Ende des Schuljahres zu äußern. Über ein Drittel (38 %) der Schüler*innen wollen eine Ausbildung anfangen und etwa ein Viertel (24 %) wollen ein Studium beginnen.

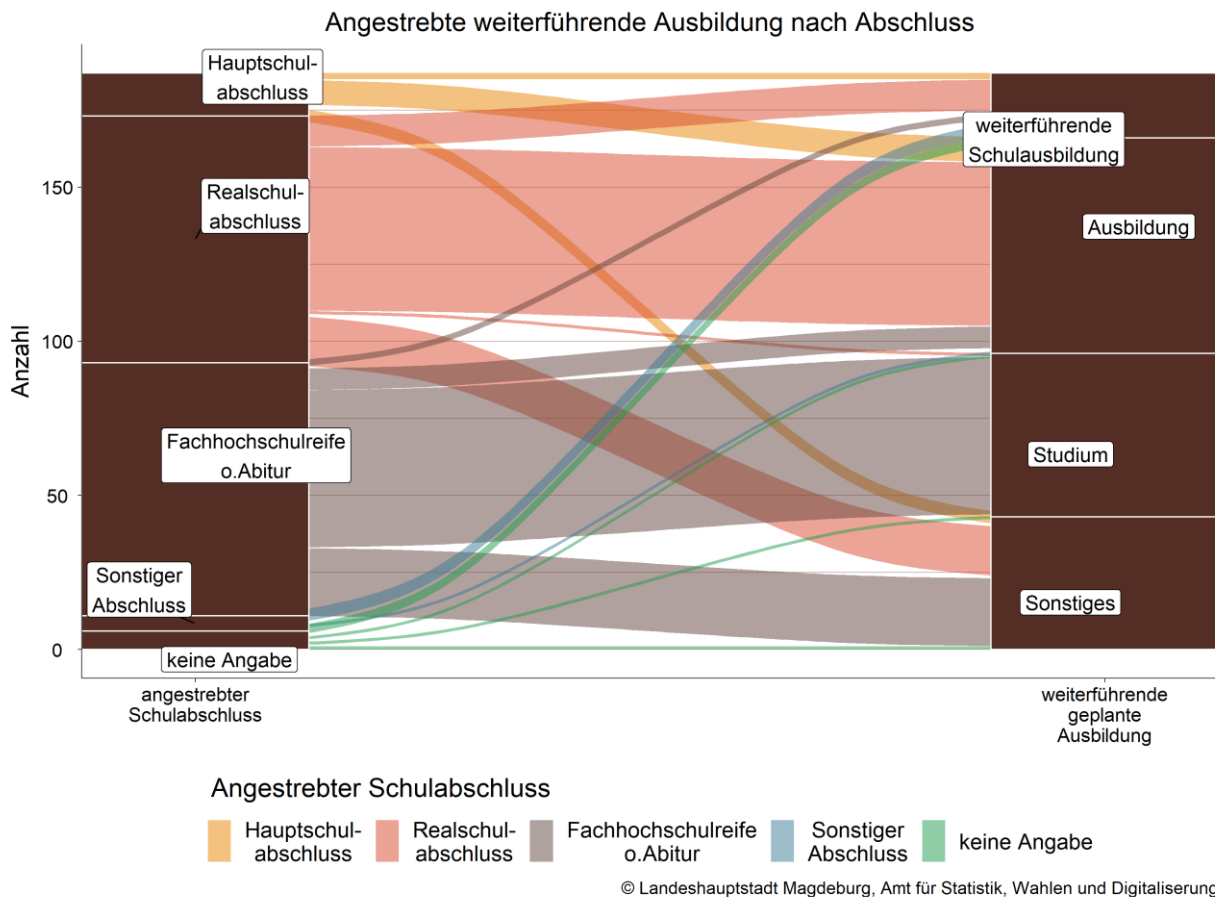


Abbildung 11: Übergang Schule in Ausbildung nach Schulabschluss

Etwa drei Viertel (76 %) der Befragten möchten das Abitur erlangen, jeweils 10 % die Fachhochschulreife und den Realschulabschluss.

Nach den langfristigen Wünschen zum Berufsabschluss befragt, gaben 61 Personen (39 %) an nach ihrem Schulabschluss eine abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre) anzustreben, 49 Schüler*innen (32 %) möchten einen Masterabschluss, Diplom oder Staatsexamen absolvieren. Etwa die Hälfte der Teilnehmenden wissen genau, welchen Beruf sie zukünftig einmal ausüben wollen (54 %), die andere Hälfte hat sich noch nicht entschieden (46 %).

Bei näherer Betrachtungsweise der Ausbildungswege zeigt sich zudem, dass Schüler*innen, welche gerade ihren Haupt- und Realschulabschluss machen, vorrangig eine Ausbildung in Betracht ziehen (57 % bzw. 66 %). Das ist insofern natürlich, da hier eine weiterführende schulische Qualifikation von Nöten ist, um ein Studium anzutreten. Eine Weiterführende Schulausbildung strebt dagegen 14 % bzw. 13 % dieser Gruppen an.

Schüler*innen mit der (Fach-)Hochschulreife stehen dagegen alle Möglichkeiten offen. Hier bestätigt sich die Feststellung aus dem qualitativen Teil, das Abiturient*innen vorrangig an die Hochschulen streben. Gut 62,2 % der Schüler*innen, welche gerade ihre (Fach-)Hochschulreife machen, streben unmittelbar nach Schulabschluss ein (duales) Studium an. Eine Ausbildung kommt lediglich für 8,5 % in Frage.

Pläne und Sorgen

Fast drei Viertel der Personen sind mit den aktuellen Plänen nach diesem Schuljahr zufrieden bis sehr zufrieden (72,5 %). Knapp die Hälfte (44 %) gab aber auch an, sich Sorgen zu machen.

Frage: Ich habe Sorgen, dass ...	Ausbildung	Studium
meine Noten für meinen Wunschjob bzw. Wunschstudium zu schlecht sind.	15,7	22,6
ich arbeitslos werde.	4,3	3,8
ich keinen Ausbildungs-/Studienplatz bekomme.	7,1	26,4
ich unzufrieden mit der Wahl meiner Ausbildung/meines Studiums bin.	18,6	34,0
ich mich nicht zwischen den beruflichen Wahlmöglichkeiten entscheiden kann.	2,9	13,2
die Leistungsanforderungen der Ausbildung/im Studium zu hoch für mich sind.	5,7	22,6
Ich habe andere Sorgen	1,4	0,0
n	70	53

Tabelle 3: Sorgen nach Plänen für Schulabschluss (Mehrfachnennungen möglich)

Bei näherer Betrachtung der Ursachen für die Sorgen lässt sich auch Unsicherheit bzgl. der beruflichen Zukunftsvorstellung erkennen. Gut ein Viertel gab an, sich zu sorgen, dass man unzufrieden mit Wahl des Studiums/ der Ausbildung ist (26 %). Allerdings befürchtet nur einer von 10 Befragten, sich zwischen den beruflichen Wahlmöglichkeiten nicht entscheiden zu können (9,1 %). Im Vordergrund stehen eher Sorgen um den Zugang zum gewünschten Studien- oder Ausbildungsplatz, weil man ihn nicht bekommt (15,5 %) oder weil die Noten für den Wunschjob/das Wunschstudium nicht reichen (25 %).

Betrachtet man die Sorgen nach der Art der Pläne nach dem Schulabschluss, so kann man feststellen, dass Schüler*innen, welche ein Studium beginnen wollen im Vergleich zu denen, die eine Ausbildung anstreben, besonders häufig von Sorgen geplagt sind. Über ein Viertel (26 %) befürchtet, keinen Studienplatz zu bekommen, einen Ausbildungsplatz nicht zu bekommen, befürchten dagegen nur rund 7 %.

Dass die Wahl des Studiums nicht die Richtige war, befürchte gar ein Drittel (34 %) und den Leistungsanforderungen nicht gerecht zu werden, gut 22 %. Dies kann bereits ein Hinweis sein, dass ein Studium für die Befragten nicht immer die erste Wahl ist und die Entscheidung zu diesem

Lebensweg vorrangig auf Grund des Schulabschlusses und weniger der eigenen Interessen und Fähigkeiten geschuldet, getroffen wurde.

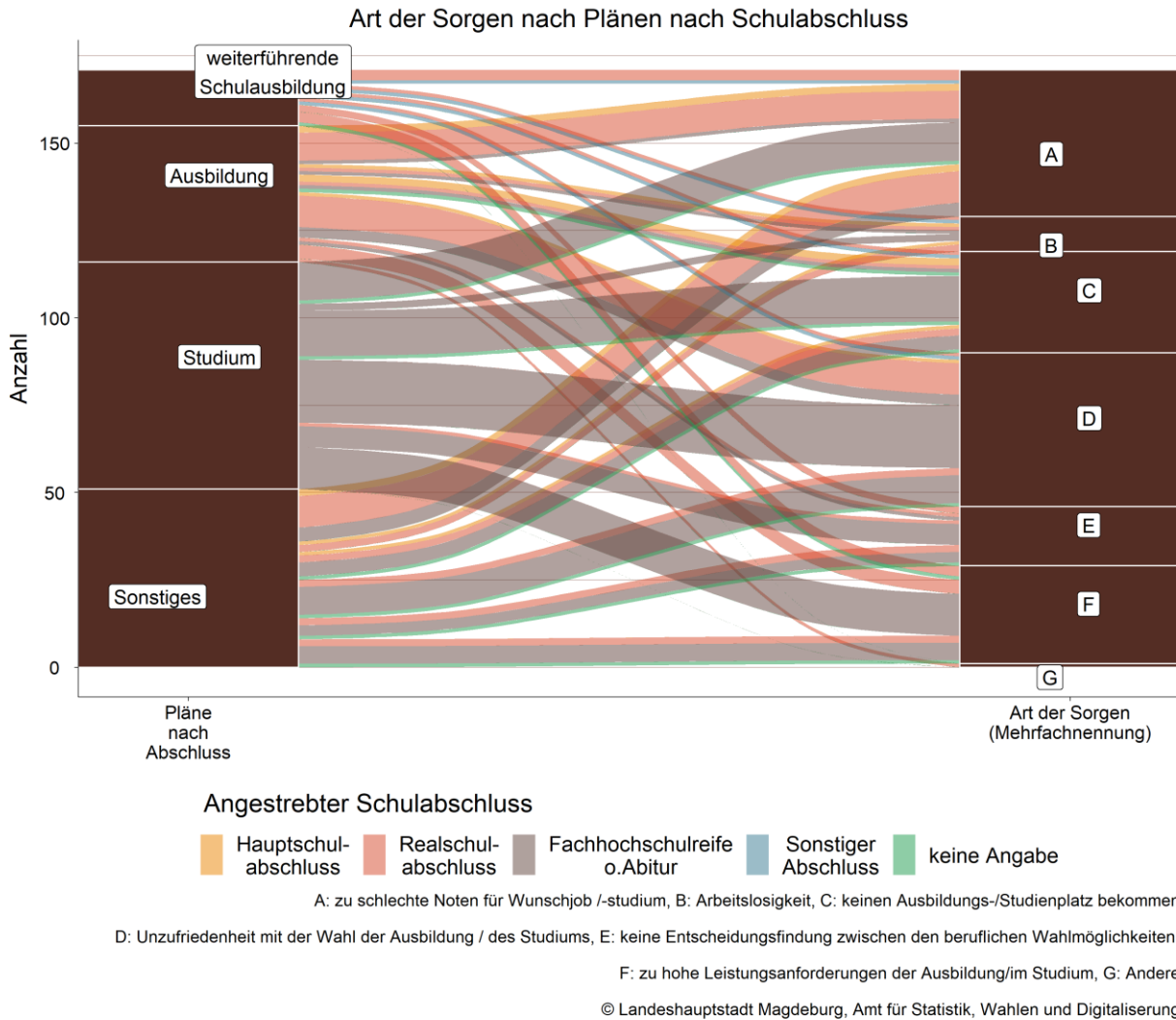


Abbildung 12: Sorgen beim Übergang in Ausbildung

4.2.3 Kontexte beruflicher Orientierung

In der quantitativen Erhebung war ein weiterer thematischer Teil, wer oder was einen Einfluss auf die Berufswahl der Jugendlichen hat. Dies lässt sich- wie auch in der qualitativen Auswertung- in zwei verschiedenen Kontexten analysieren. Zum einen in *informelle* Kontexte, zum anderen in *formelle* Kontexte.

Informeller Kontext

Innerhalb des *informellen* Kontexts findet der Einfluss bzw. die Beratung durch das private Umfeld der Adressat*innen statt. In der Fragebogenerhebung beinhaltete das private Umfeld vor allem, die für die Schüler*innen wichtigsten Bezugspersonen in ihrem Leben. Die drei wichtigsten Bezugspersonen für die Jugendlichen sind die Mutter (Platz 1), der/die feste Freund*in (Platz 2) und die/der beste Freund*in (Platz 3).

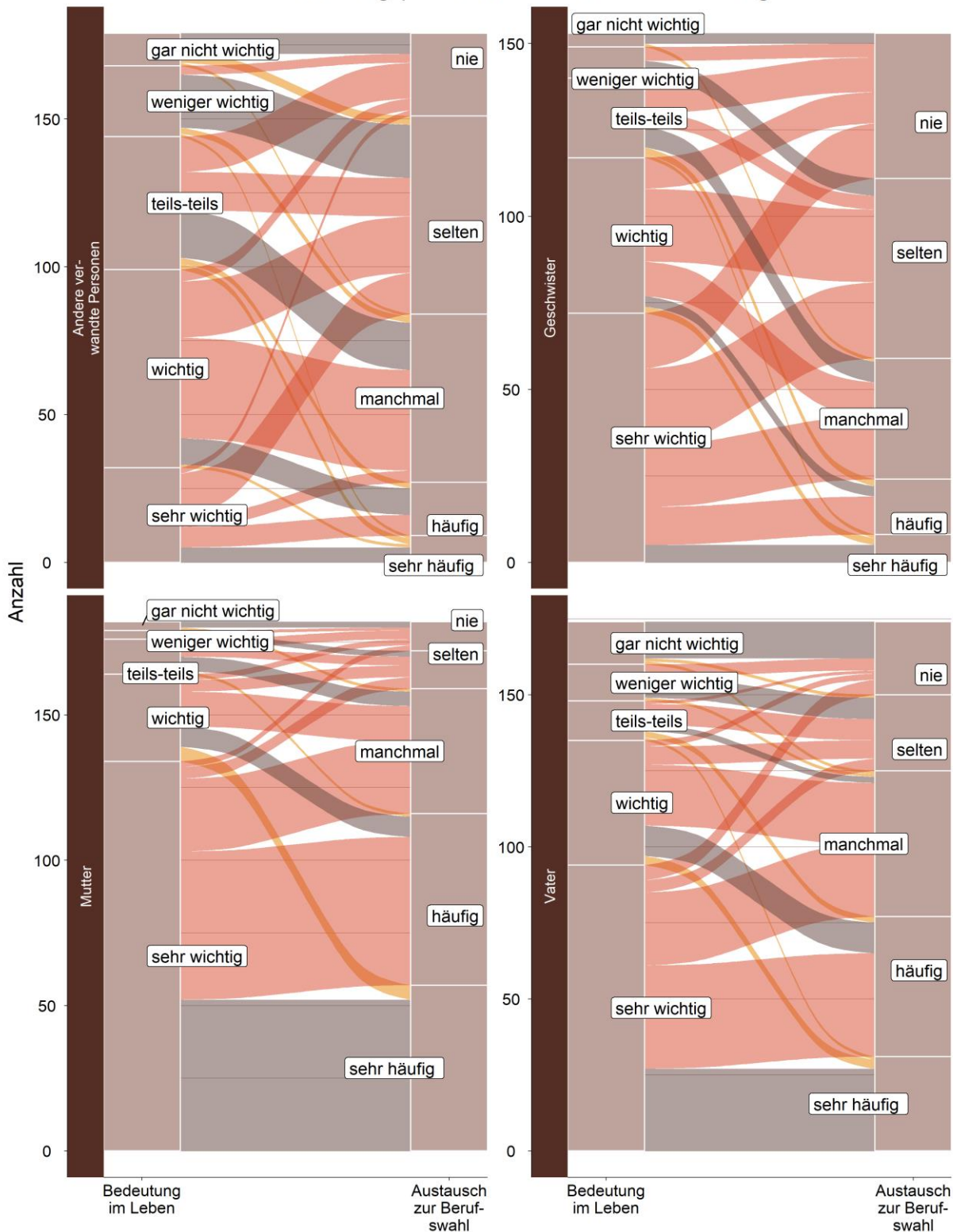
Des Weiteren sollten die Teilnehmenden einschätzen, wie oft es vorkommt, dass sie sich mit den eben aufgeführten Personen über das Thema Berufswahl unterhalten. Platz 1 und 2 der vorherigen Einschätzung blieb gleich - mit der Mutter und der/dem feste*n Freund*in. Auf dem dritten Platz steht der Vater.

Weitere Ergebnisse sind in der folgenden Tabelle aufgelistet.

Bezugspersonen: „Wie wichtig sind dir momentan folgende Menschen in deinem Leben?“		Bezugspersonen: „Wie oft kommt es vor, dass du dich mit folgenden Personen über das Thema „Berufswahl“ unterhältst?“	
Rang	Antwort	Rang	Antwort
Platz 1	Mutter	Platz 1	Mutter
Platz 2	feste*r Freund*in	Platz 2	feste*r Freund*in
Platz 3	beste*r Freund*in	Platz 3	Vater
Platz 4	Geschwister	Platz 4	beste*r Freund*in
Platz 5	Vater	Platz 5	Clique/ Freundeskreis
Platz 6	Clique/ Freundeskreis	Platz 6	andere verwandte Personen
Platz 7	andere verwandte Personen	Platz 7	Lehrer*innen
Platz 8	Lehrer*innen	Platz 8	Geschwister

Tabelle 4: Bezugspersonen der Schüler*innen und Bezugspersonen der beruflichen Orientierung von Schüler*innen

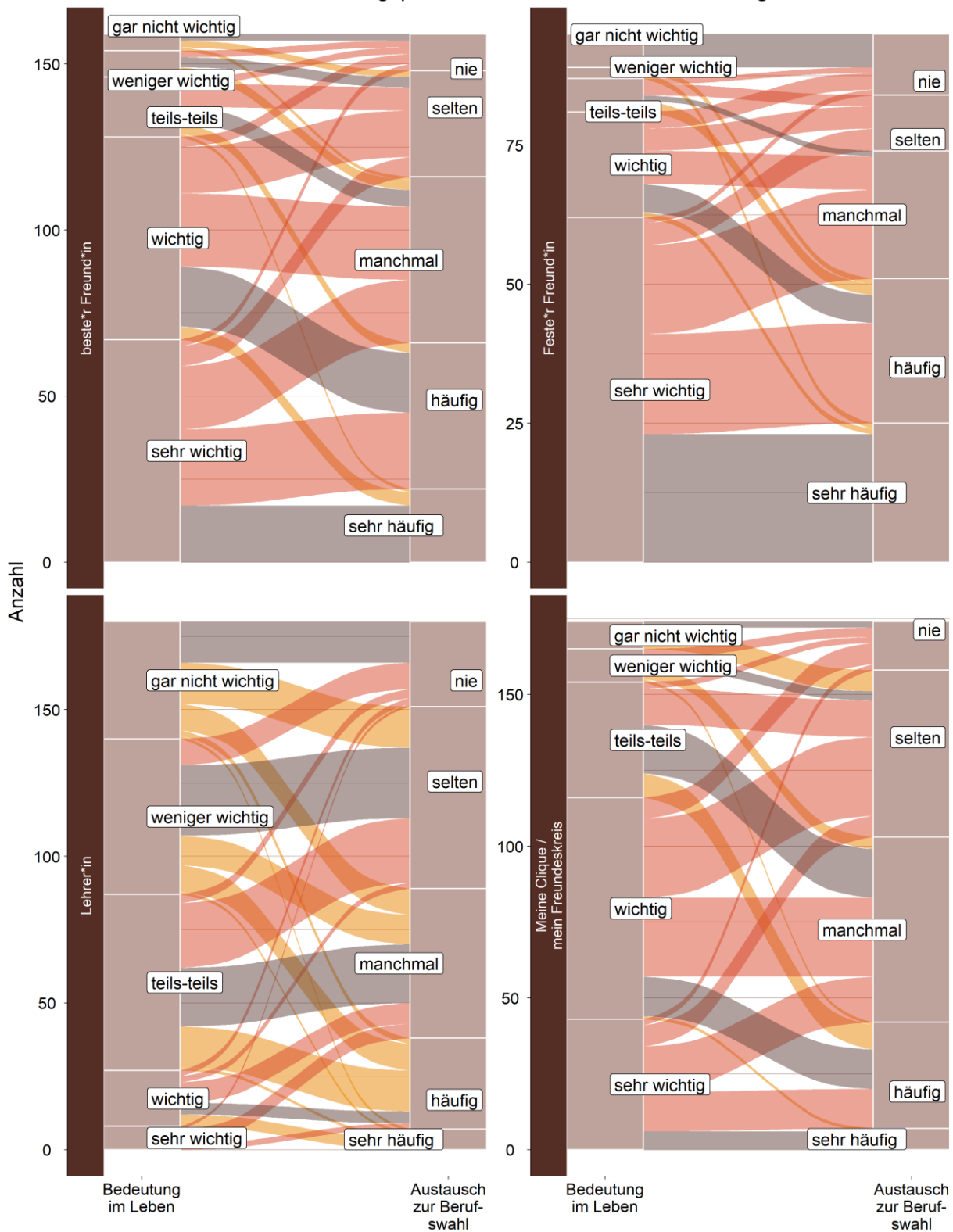
Zusammenhang Bezugspersonen der Schüler*innen und Bezugspersonen zur beruflichen Orientierung



© Landeshauptstadt Magdeburg, Amt für Statistik, Wahlen und Digitalisierung

Abbildung 13: Zusammenhang Bezugspersonen der Schüler*innen und Bezugspersonen zur beruflichen Orientierung (Verwandte)

Zusammenhang Bezugspersonen der Schüler*innen und Bezugspersonen zur beruflichen Orientierung



© Landeshauptstadt Magdeburg, Amt für Statistik, Wahlen und Digitalisierung

Abbildung 14: Zusammenhang Bezugspersonen der Schüler*innen und Bezugspersonen zur beruflichen Orientierung

Lehrer*innen nehmen als Bezugsperson eine eher nachrangige Position ein. Spielen aber ähnlich wie der Freundeskreis eine im Vergleich dazu größere Rolle beim Austausch zur Berufswahl.

128 Teilnehmende werden von ihren Eltern bei ihrem Bildungsvorhaben finanziell unterstützt. Jede*r achte Schüler*in hat keinen Nebenjob und ist daher auf die finanzielle Unterstützung angewiesen. Außerdem unterstützen die Eltern ihre Kinder bei ihrer Berufs-/Studien- oder Ausbildungswahl, besonders die Mutter als wichtigste Bezugsperson und Gesprächspartnerin. Die Unterstützung impliziert jedoch nicht die Vorschläge der Eltern für eine bestimmte Berufsrichtung ihrer Kinder, denn diese haben nur teilweise Gewicht auf die Entscheidung (40 %).

Formeller Kontext

Im formellen Kontext findet die Beratung innerhalb der Institutionen statt. Dies wird auch als sekundäre Ressource bezeichnet.

Praktikum

Durchschnittlich haben die Teilnehmenden zwei Praktika absolviert, wiederum vier Personen noch gar kein Praktikum. Knapp ein Viertel der Schüler*innen (24 %) haben die Praktikumsstelle durch ihre Eltern gefunden und 16 % durch Bekannte – 40 % haben somit niedrigschwellige Wege zur Praktikumsuche genutzt. 40 Schüler*innen haben sich über das Internet informiert und einen Praktikumsplatz gefunden (14 %). Nur 3 % nutzten die Arbeitsagentur für ihre Suche und durch den schulischen Kontext haben lediglich 15 % einen Praktikumsplatz gefunden.

Etwa die Hälfte der Teilnehmer*innen (51 %) absolvierte ein Praktikum „in einem Beruf, der mich interessiert, aber nicht mein Wunschberuf ist“. 26 Personen (12 %) probierten sich in „irgendeinem“ Beruf aus und 9 % entschieden sich, den Beruf ihrer Eltern näher kennenzulernen und auszuprobieren. Diese Entscheidungen haben einen geringen Aufwand.

Nur 58 Schüler*innen (28 %) nutzen ihr Praktikum, um sich in ihrem Wunschberuf auszuprobieren oder diesen näher kennenzulernen; der Sinn eines Praktikums wurde in diesem Fall erkannt und genutzt. Das Praktikum führt bei knapp einem Drittel zum Ausschluss des Berufes (29 %), nur ein Viertel wurden in ihrem Wunschberuf bestärkt (24 %). Bei 38 Personen (16 %) hat sich der Berufswunsch aufgrund des Praktikums geändert; bei 12 Praktikant*innen (5 %) hat es zu einer Entscheidung gegen eine Berufs(aus)bildung geführt, bei 10 % für eine Berufs(aus)bildung.

Im Ergebnis zeigt sich, dass die Möglichkeiten des Praktikums nicht richtig genutzt werden und somit eher zum Ausschluss eines Berufes führt statt zu einer Bestätigung. Der Berufswunsch ändert sich und viele Schüler*innen fühlen sich verunsichert. Dieses Ergebnis war zu erwarten, da die meisten Teilnehmenden das Praktikum nicht für ihre Berufsorientierung nutzten, sondern durch eine geringe Organisation / Begleitung durch Eltern oder Bekannte den Sinn bzw. die Möglichkeit des Praktikums nicht wahrnehmen. Das Praktikum ist somit nur für die wenigsten ein

Weg bzw. ein Kanal, um Ideen für die berufliche Zukunft zu bekommen. Kann aber, sofern es im vermeintlichen Wunschberuf stattfindet, die berufliche Zukunftsvorstellung festigen.

Nutzung Berufsorientierungsangebote

Es gibt bereits verschiedene Austauschmöglichkeiten zwischen den Berufsgruppen und den potentiellen Berufsanfänger*innen. Implementierte Maßnahmen und Projekte wie zum Beispiel RÜMSA (Regionales Übergangsmanagement in Sachsen-Anhalt), BRAFO (Berufswahl richtig angehen frühzeitig orientieren) oder ZaA (Zukunftschance assistierte Ausbildung) sind den Schüler*innen in Magdeburg und Umgebung jedoch nur teilweise bekannt. Nur etwa die Hälfte der Jugendlichen (48 %) kennen das Projekt BRAFO, nur drei Personen (1 %) ist das Projekt ZaA bekannt, RÜMSA kennen nur sieben Personen (3 %). 83 Befragte (39 %) geben an, keines von den aufgeführten Maßnahmen zu kennen.

Ein Besuch im Berufsinformationszentrum (BIZ) beispielsweise hat 33 % der Schüler*innen teilweise geholfen, ihre beruflichen Zukunftsvorstellungen zu konkretisieren, 17 % der Befragten haben positive Erfahrungen mit dem BIZ hinsichtlich ihrer persönlichen Berufsorientierung gemacht. Im schulischen Kontext haben Angebote wie Informationstage an der Schule den meisten Schüler*innen kaum geholfen. Das Internet stellte sich bei der Befragung als hilfreiches Berufsorientierungsangebot heraus.

Bezugspersonen: „Wie haben dir die Angebote bei der Berufsorientierung geholfen?“

Platz 1	Internet
Platz 2	Gespräche mit Familien/ Bekannten
Platz 3	Gespräche mit Freund*innen
Platz 4	Berufsmesse
Platz 5	Agentur für Arbeit
Platz 6	Berufsorientierungsunterricht
Platz 7	Besuch im Berufsinformationszentrum
Platz 8	Girls-/Boys-Day und Gespräche mit Lehrer*innen
Platz 9	Informationstage an deiner Schule
Platz 10	Hochschultage

Tabelle 5: Einschätzung der Berufsorientierungsangebote

Dimensionen der Berufsorientierung – Ergebnisse der Faktoranalyse

Im Ergebnis der Faktoranalyse spiegeln sich der informelle Kontext durch die Dimension der Verwandten- und Peerorientierung wieder, während sich der formale Kontext aufgliedert in einen eher weiteren institutionellen Rahmen, wie den Besuch des Berufsinformationszentrums und der

Nutzung der Agentur für Arbeit und einen eher niedrigschwelligeren Rahmen, wie das Angebot des Girls / Boys-Days, Informationstage an der Schule oder Gespräche mit Lehrern untergliedern.

Fragen:	Weiterer	Niedrigschwelliger	Verwandten-
Hilfe/Austausch	Institutioneller	institutioneller	und
Berufswahl durch/mit ...	Rahmen	Rahmen	Peerorientierung
Vater			0,410
Mutter			0,536
Geschwister			0,411
andere verwandte Personen			0,426
Berufsmesse	0,487	0,345	
Besuch	im	0,673	
Berufsinformationszentrum			
Agentur für Arbeit	0,850		
Berufsorientierungsunterricht	0,472	0,483	
Gespräche mit Familien/ Bekanntem			0,606
Gespräche mit Freund*innen			0,469
Girls-/Boys-Day		0,609	
Informationstage an deiner Schule		0,780	
Gespräche mit Lehrer*innen		0,495	

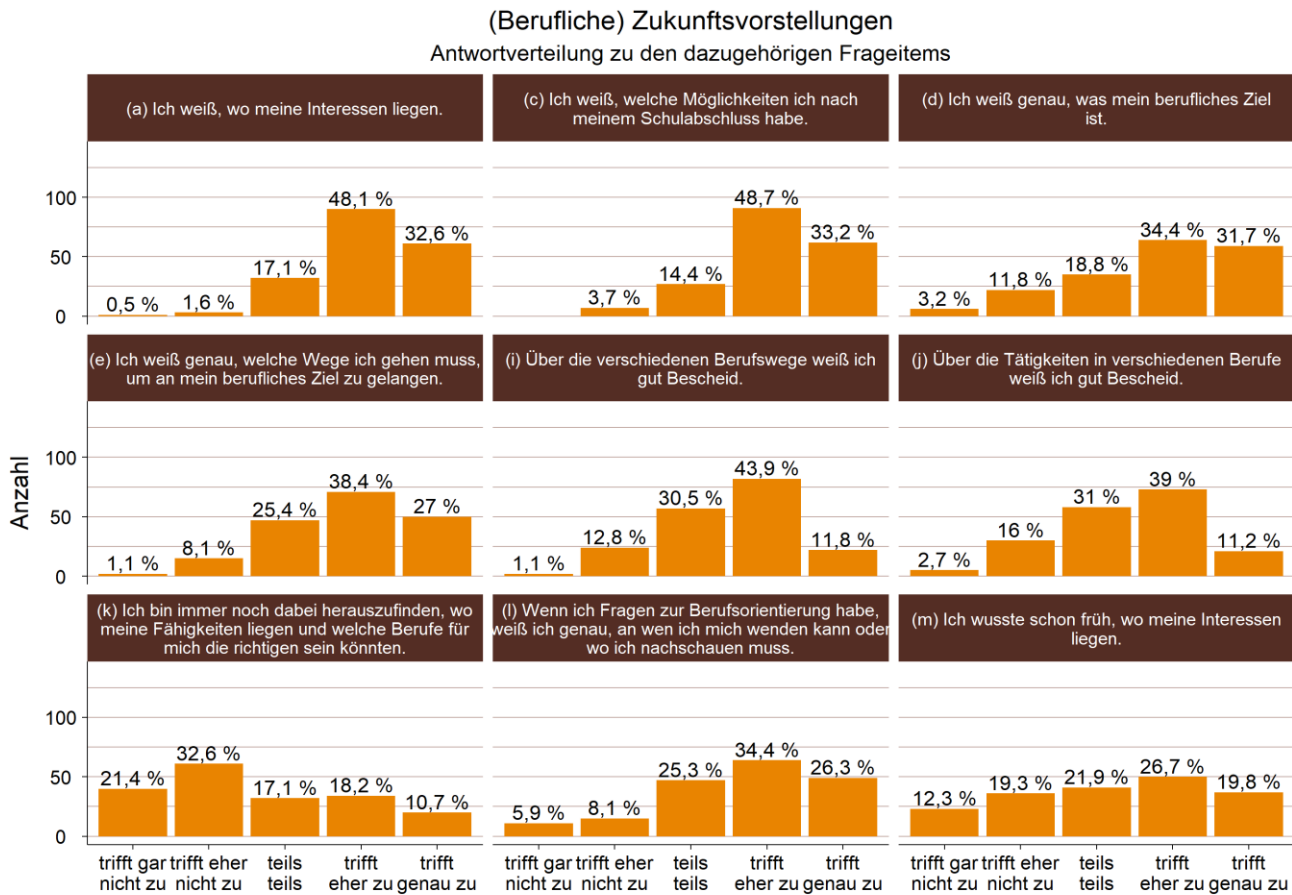
Tabelle 6: Faktorladungen hinsichtlich der Kontexte der Berufsorientierungen

4.2.4 Berufliche Zukunftsvorstellungen und Selbsteinschätzung

Zentrale Hypothese der quantitativen Untersuchung war, dass die Fähigkeit zur Selbsteinschätzung zu einer gefestigteren beruflichen Zukunftsvorstellung führt. Die beruflichen Zukunftsvorstellungen und die berufliche Selbsteinschätzung werden dabei durch den Frageblock 1 operationalisiert.

Im Ergebnis der explorativen Faktoranalyse werden die **beruflichen Zukunftsvorstellungen** als latente Variable auf Basis der Kenntnis der eigenen Interessen und Fähigkeiten (Fragen a, i und g), dem Wissen über Berufe, Berufswege und Tätigkeiten (Fragen b, f und e sowie h) und der Kenntnis des eigenen beruflichen Zieles sowie des Weges dahin (Frage c und d) operationalisiert.

Ergänzend dazu wurde auch die Frage nach der Zufriedenheit mit den aktuellen Plänen nach dem Schulabschluss hinzugezogen (Frage j).



© Landeshauptstadt Magdeburg, Amt für Statistik, Wahlen und Digitalisierung

Abbildung 15: Antwortverteilung Frageblock 1 - Items zur Quantifizierung der beruflichen Zukunftsvorstellungen

Bezüglich der positiv formulierten Aussagen (Fragen a, c, d, e, i, l, m) sind die Zustimmungsraten tendenziell eher hoch, was sich in den linksschiefen Verteilungen zeigt. Bezüglich der eher negativ besetzten Fragestellung, welche auf eine nicht gefestigte Vorstellung bezüglich der beruflichen Zukunft hinweist, fallen die Zustimmungsraten dagegen gering aus.

Die Verbindung des Faktorscores der Beruflichen Zukunftsvorstellungen mit den konkreten Planungen - Antwort: „ja, mit großer Sicherheit“ auf die Frage „Weißt du schon, welchen Beruf du zukünftig einmal ausüben möchtest?“, zeigt, dass der gebildete Score gut auf die zukünftigen beruflichen Pläne hinweist. Die 93 Schüler*innen, welche diese Antwort gaben, hatten im Durchschnitt einen Score von rund 4,0 (Varianz 0,21), während Personen, welche mit „Nein, ist noch offen“ oder „Ich habe mich noch nicht entschieden“ einen Durchschnittsscore von 3,0 (Varianz 0,66) aufweisen. Der Score liegt also in ersterer Gruppe deutlich höher.²

² Der Unterschied wurde mittels eines einseitigen T-Test überprüft und ist mit $p=0,000$ hochsignifikant.

Die **Selbsteinschätzung** und **Selbstwirksamkeit** leitet sich im Ergebnis der Faktoranalyse dabei aus den Fragen zur Kenntnis über die eigenen Stärken und Schwächen (Frage b), dem Vertrauen auf die eigenen Fähigkeiten in schwierigen Situationen (Frage f), der Einschätzung zum Grad der

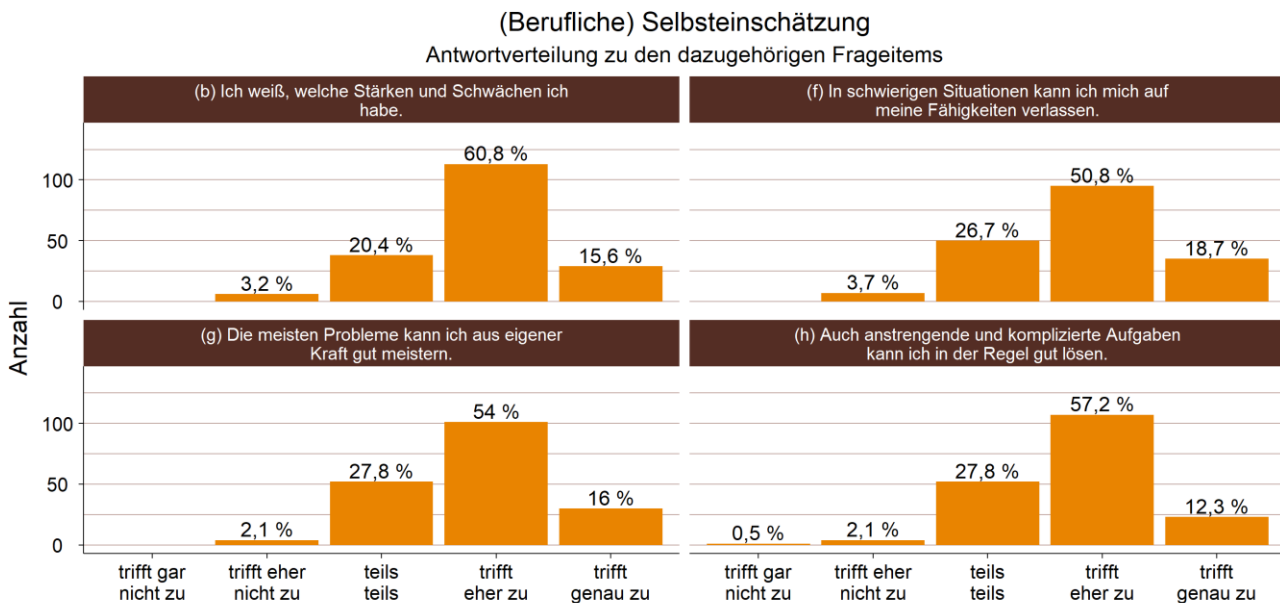
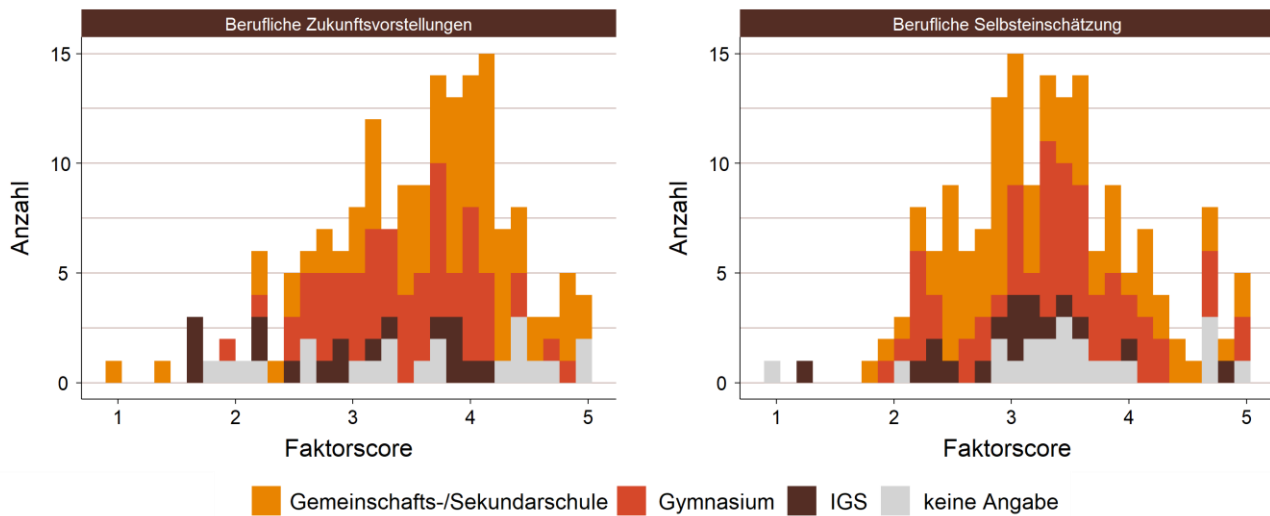


Abbildung 16: Antwortverteilung Frageblock 1 - Items zur Quantifizierung der beruflichen Selbsteinschätzung

eigenen Problemlösekompetenz (Frage g) sowie der Einschätzung der eigenen Lösungskompetenz bei schwierigen und komplizierten Aufgaben (Frage h) ab.

In der Tendenz sehen die meisten Befragungsteilnehmer*innen diese Kompetenzen zur Selbsteinschätzung bei sich vorhanden, woraus sich eher linksschiefe Verteilungen ergeben. Im Mittel weist der skalierte Faktorscore den Wert 3,3 auf, was diese positive Tendenz bestätigt.

Verteilung der Faktorscores



© Landeshauptstadt Magdeburg, Amt für Statistik, Wahlen und Digitalisierung

Abbildung 17: Verteilung der Faktorscores zur beruflichen Selbsteinschätzung und den beruflichen Zukunftsvorstellungen

Hinsichtlich einer Untersuchung nach Schulform deutet ³ sich an, dass Schüler*innen des Gymnasiums ihre Fähigkeiten zur beruflichen Selbsteinschätzung überdurchschnittlich gut bewerten (Faktor-Score 3,4), während die der Gemeinschafts- und Sekundärschulen in ihrer Bewertung dem Durchschnitt entsprechen und Schüler*innen der IGS mit rund 3,0 ihre Kompetenzen hinsichtlich der Selbsteinschätzung geringer bewerten.

Die Gewichte zur Quantifizierung der beruflichen Selbsteinschätzung und der Beruflichen Zukunftsvorstellungen finden sich in der Tabelle 8.

Ausgehend von den gebildeten Faktoren wurde ein lineares Regressionsmodell erstellt. Hier wird der positive Zusammenhang zwischen beruflicher Selbsteinschätzung und beruflichen Zukunftsvorstellungen deutlich, aber auch der Grad der Verwandtenorientierung, die vorrangig intrinsische Dimension der Arbeitsplatzorientierung sowie die Tatsache, dass man sein Praktikum im vermeintlichen Wunschberuf absolviert hat, tragen (schwach) signifikant zu einem höheren Grad beruflichen Zukunftsvorstellung bei.

³ Ob die Bewertung der beruflichen Selbsteinschätzung sich hinsichtlich der Schulform tatsächlich signifikant unterscheidet, lässt sich aufgrund der geringen Fallzahl nicht feststellen.

Koeffizienten	Schätzung	Standardfehler	P-Wert
Intercept	1,520	0,382	0,000
Berufliche	0,322	0,072	0,000
Selbsteinschätzung			
Verwandtenorientierung	0,169	0,073	0,021
Peerorientierung	0,025	0,058	0,672
Institutionelle	0,095	0,062	0,125
Orientierung			
Arbeitsplatzorientiert	0,112	0,055	0,042
Prestigeorientiert	-0,042	0,052	0,422
Sozialorientiert	0,003	0,055	0,963
Praktikum im Wunschberuf	0,295	0,117	0,013
Praktikum im beliebigen Beruf	-0,295	0,155	0,058
Aufnahme einer Berufsausbildung nach Abschluss geplant	0,142	0,115	0,216

Tabelle 7: Modellierung der beruflichen Zukunftsvorstellungen, $R^2=0,314$, adj. $R^2=0,3694$

Wenn das Praktikum allerdings in einen beliebigen Beruf absolviert wurde, hatte das eher einen negativen Effekt auf den Score. Interessanterweise konnte kein positiver Effekt festgestellt werden, wenn die Schüler*innen angaben, nach der Schule eine Berufsausbildung (Berufsausbildung, (duales) Studium) aufnehmen zu wollen (vgl. Tabelle 7).

Frage	Faktorladung	
	Berufliche Zukunftsvorstellung	Berufliche Selbsteinschätzung
Ich weiß, wo meine Interessen liegen.	0,541	
Ich weiß, welche Stärken und Schwächen ich habe.		0,362
Ich weiß, welche Möglichkeiten ich nach meinem Schulabschluss habe.	0,568	
Ich weiß genau, was mein berufliches Ziel ist.	0,824	
Ich weiß genau, welche Wege ich gehen muss, um an mein berufliches Ziel zu gelangen.	0,736	
In schwierigen Situationen kann ich mich auf meine Fähigkeiten verlassen.		0,644
Die meisten Probleme kann ich aus eigener Kraft gut meistern.		0,728
Auch anstrengende und komplizierte Aufgaben kann ich in der Regel gut lösen.		0,677
Über die verschiedenen Berufswege weiß ich gut Bescheid.	0,579	
Über die Tätigkeiten in verschiedenen Berufen weiß ich gut Bescheid.	0,556	
Ich bin immer noch dabei herauszufinden, wo meine Fähigkeiten liegen und welche Berufe für mich die richtigen sein könnten.	-0,597	
Wenn ich Fragen zur Berufsorientierung habe, weiß ich genau, an wen ich mich wenden kann oder wo ich nachschauen muss.	0,487	
Ich wusste schon früh, wo meine Interessen liegen.	0,594	
Wie zufrieden bist du mit deinen aktuellen Plänen für die Zeit nach diesem Schuljahr?	0,607	

Tabelle 8: Gewichte im Ergebnis der Faktorenanalyse für berufliche Selbsteinschätzung und berufliche Zukunftsvorstellungen

5. Resümee

Die Ergebnisse des Projekts werden im Folgenden abschließend und vergleichend zusammengefasst.

5.1 Vergleich der qualitativen und quantitativen Ergebnisse

Sowohl die qualitativen als auch quantitativen Ergebnisse haben gezeigt, dass Berufsorientierung in verschiedenen Kontexten stattfindet. Vor allem die in der Studie als informelle Kontexte oder auch primäre Ressourcen benannten Bedingungen, werden von jungen Erwachsenen genutzt. Wie auch in anderen Studien (Shell 2019, Sinus 2020) spielt die Familie (Eltern) nach wie vor die wichtigste Rolle. In der Fragebogenerhebung hat sich gezeigt, dass vor allem die Mutter die wichtigste Bezugsperson ist, aber auch die Person ist, welche Schüler*innen in der Berufsorientierung berät. Zum anderen wird auch die Peergroup zur beruflichen Orientierung genutzt. Dieser Aspekt hat sich in den Interviews noch deutlicher und vertiefender dargestellt, was vor allem den Wunsch nach mehr Orientierung durch gleichaltrige und Rolemodels beinhaltet. Im Rahmen des formellen Kontextes (sekundäre Ressource) kam dem Praktikum eine hohe Bedeutung zu. Auf diesen Aspekt wurde in der Fragebogenerhebung besonders eingegangen. Praktika sind ein wichtiges Medium, welche in schulischen Kontexten zur beruflichen Orientierung von Schüler*innen genutzt werden. Dennoch ergeben sich bei der genaueren Analyse Schwierigkeiten, denn bei der Suche nach einem Praktikumsplatz wird vor allem auf Niedrigschwelligkeit gesetzt. Von den befragten Schüler*innen haben 40 % durch Eltern oder Bekannte den Zugang zu ihrem Praktikumsplatz gefunden. Für die selbstgesteuerte Suche nach einem Praktikum benötigt es schon eine Auseinandersetzung mit den eigenen Interessen im Vorhinein. Häufig ist dies nicht gegeben, wodurch das Praktikum zum Ausschluss von Entwürfen genutzt wird. Vorbereitung, Begleitung und Reflexion des Praktikums wären für eine nachhaltige und anschlussfähige berufliche Orientierung notwendig. Dies hat sich auch in den Interviews deutlich herausgestellt. Auch das Internet spielt eine entscheidene Rolle bei der beruflichen Orientierung; pandemiebedingt kam dem Internet dabei eine besondere Rolle zu. In Zeiten des Lockdowns war das Internet die einzige Ressource für Schüler*innen, um sich beruflich zu orientieren. Dabei bedarf es jedoch ein hohes Maß an Selbstorganisation (Selbststeuerung und Aktivität). Andernfalls kann das Medium durch die Pluralität an Angeboten und Möglichkeiten überfordernd wirken. Das Internet stellte sich im Rahmen der Fragebogenerhebung als hilfreiches Medium heraus, um sich beruflich zu orientieren. Der non-formale Kontext (in Anlehnung an den Begriff der non-formalen Bildung, welcher sich auf außerschulische Lernorte zur persönlichen und sozialen Kompetenzentwicklung bezieht) beinhaltet Peer-Programme, welche ein besonderes und wenig genutztes Potential in Bezug auf die berufliche Orientierung besitzen. Bei den Erwartungen in Bezug auf die Berufswahl kam dem

5.2 Fazit

Was sind Erwartungen und Herausforderungen vor denen junge Erwachsene am Übergang stehen? Wie bewältigen junge Erwachsene den Übergang und wo kann angesetzt werden, um junge Erwachsene besser zu unterstützen?

Es hat sich gezeigt, dass in Institutionen häufig noch ein starres Konzept von Berufsorientierung vorhanden ist. Traditionelle Formen der beruflichen Orientierung sowie das Verständnis von Berufen in Institutionen führen zu Reproduktion von Rollenbildern (in Familie und Schule). Klassische Berufsorientierung mit veralteten Berufsfeldern, reproduziert Muster und Rollenbilder, veraltete Berufsvorstellungen und Wege. Berufsorientierung müsste mehr in Richtung Lebensweltorientierung und Persönlichkeitsentwicklung gehen. Lebensweltorientierung ist flexibel und gibt keine vorgefertigten Lösungen vor, sondern Möglichkeiten, Wege zu erproben, was mit einem lebenslangen Lernprozess einhergeht. Der Druck, welcher auf jungen Erwachsenen lastet eine „Entscheidung für's Leben“ zu treffen ist enorm. Wechsel und Umorientierung innerhalb der berufsbiographischen Laufbahn sind jedoch möglich und ein gewisses Maß an Flexibilität auch notwendig. Von Lehrer*innen wird dieses Bild beispielsweise nicht vermittelt, da diese da sie teils viele Jahre in dem Beruf verbracht haben und nicht direkt von der Transformation betroffen sind. Wichtig wäre hier mehr Wege aufzuzeigen und mehr Toleranz gegenüber biographischer Neuorientierung entgegenzubringen sowie die berufliche Orientierung als Teil des Lehramtstudiums zu implementieren.

Für junge Erwachsenen ist vor allem Begleitung bei der beruflichen Orientierung und dem Übergang in neue Lebenssituationen und Institutionen wichtig. Für einen nachhaltigen Einstieg in den Betrieb sollten die Erwartungen, welche in der Studie als „Rahmenbedingungen“ benannt werden, erfüllt werden. Dazu zählen - ein gutes Arbeitsklima sowie beim Einstieg in den Betrieb unterstützt zu werden, was niedrighschwellige Ansprechpersonen im Betrieb voraussetzt. Auch Kennlerntage und Paten-Programme, welche als Schnittstelle zwischen informellen und formellen Kontext beschrieben werden, werden von jungen Erwachsenen als positiv und unterstützend wahrgenommen. Auf der anderen Seite sind die intrinsischen Faktoren wie Spaß an dem Beruf oder die Ausbildung und Anschlussfähigkeit an die eigenen Interessen für einen nachhaltigen Berufseinstieg grundlegend. Darüber hinaus spielen auch extrinsische Faktoren, wie der finanzielle Aspekt wie genügend Einkommen zu erwirtschaften, eine Rolle.

Es gibt bereits viele Maßnahmen und Angebote zur beruflichen Orientierung junger Erwachsener. Allerdings sind viele der Angebote, Maßnahmen sowie Anlaufstellen Schüler*innen nicht bekannt, wie in der Fragebogenerhebung deutlich wird. Hier wäre mehr Transparenz und bessere Kommunikation über Angebote, deren Inhalte sowie deren Ziele erstrebenswert. Die bessere Vernetzung der Akteur*innen und Angebote wird in der Landeshauptstadt beispielsweise durch die JBA angestrebt, um Doppelstrukturen zu vermeiden und die Nachhaltigkeit der Angebote zu gewährleisten.

Generell müssen Transitionen noch besser begleitet und früher vorbereitet werden. Berufliche Orientierung wird von jungen Erwachsenen zwar teilweise als zu früh erlebt (das Praktikum wird beispielsweise als zu früh angesetzt wahrgenommen, da noch keine Vorstellungen vorhanden sind) - BO müsste jedoch generell früher angesetzt, vorbereitet und reflektiert werden. Die Berufsorientierungsangebote sind nur anschlussfähig, wenn schon grobe Vorstellungen vorhanden sind. Daher können institutionelle Berufsorientierungsangebote meist erst im zweiten Schritt genutzt werden. Der beruflichen Orientierung durch ein Praktikum muss schon ein Prozess der beruflichen Orientierung vorausgegangen sein, um überhaupt Interessen und grobe Vorstellungen zu kennen. Zudem wirkt der Arbeitsalltag, welcher in Praktika vermittelt wird, auf einige nicht anschlussfähig. Es wird bei der Suche eines Praktikums vor allem auf Niedrigschwelligkeit statt auf die Passung zu den eigenen Stärken und Interessen gesetzt, wenn diese noch nicht bekannt sind. Junge Erwachsene werden nicht in Richtung ihrer Interessen gelenkt, da die Berufsorientierung an Schulen mehr auf der Vermittlung von Informationen über Berufe zielt. Häufig besteht die Schwierigkeit junger Erwachsener das Wissen mit den eigenen Interessen und Berufsfeldern zu verknüpfen, da dieses innerhalb der institutionellen Kontexte nicht reflektiert werden und nicht mit eigenem Lebenslauf verknüpft werden kann.

Zudem besteht die Problematik des Fachkräftemangels auch in Bezug auf das Personal, welches für die Begleitung des Übergangs von jungen Erwachsenen notwendig wäre. Es fehlen vor allem auch Fachkräfte im Bereich Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Es müssen Wege gefunden werden diese vorhandenen und knappen Ressourcen noch effektiver zu nutzen. Daher wäre es auch sinnvoll Lehrer*innen bezüglich der neuen Anforderungen der beruflichen Orientierung zu Schulen und z.B. diese Bereiche in das Lehramtsstudium zu integrieren.

Die institutionelle Berufsorientierung wird ganzheitlich zu sehr aus Erwachsenenperspektive gedacht, und ist daher zu wenig an junge Erwachsene angepasst; diese werden zu wenig an Entscheidungsprozessen beteiligt. Schüler*innen haben wenig Wissen über den Inhalt und Alltag von Berufen und abstraktes Wissen und Vorstellung von Arbeit, da zu wenig Orientierungshorizonte und Rolemodels vorhanden sind. Wichtig wäre es mehr Wege aufzuzeigen, in Form von institutionell gerahmter Orientierung mit Peers, die von ihrem Übergang erzählen (beispielsweise indem Azubis und junge Berufseinsteiger*innen an Schulen eingeladen werden und von ihrem Einstieg und Alltag erzählen) und mehr partizipative Räume zu schaffen. Der bestehenden Ambivalenz, die durch die enge Taktung und starke Struktur durch Vorgaben des Kerncurricula sowie durch die geforderte Autonomie in Interessenfindung beim Thema Berufswahl besteht, könnte so entgegengewirkt werden.

Durch die Bildungsexpansion durchlaufen immer mehr Schüler*innen die gymnasiale Laufbahn. Dies ist jedoch nicht gleichbedeutend mit einer Verbesserung der Chancen auf eine Berufsausbildung oder Arbeitsstelle. Häufig sind auch Absolvent*innen mit Abitur mit

Unsicherheiten konfrontiert oder mit Abbrüchen von Studium oder Ausbildung. Besonders an Gymnasien wird noch primär in Richtung Studium gelenkt und der Eintritt in das Studium als Selbstverständnis gesehen. Hier müsste mehr berufliche Orientierung auch in Richtung Ausbildung und mehr Einblicke in Arbeitsalltag (durch regelmäßig stattfindende Praktika oder Infoveranstaltungen zum Austausch mit ehemaligen) stattfinden. Vor allem in Gymnasien besteht noch Potential im Ausbau der Berufsorientierungsangebote.

*„Also das was ich jetzt zum Beispiel vom Gymnasium noch weiß da wissen jetzt immer noch die Hälfte nicht was sie später machen wollen , dass man halt da mehr anbietet nur weil ich aufs Gymnasium gehe heißt es nicht automatisch dass ich studieren möchte //mhh// das es da halt mehr Angebote gibt wo dann gezeigt wird was man beruflich noch alles machen kann an Ausbildung und an an ja: halt einfach an Sachen die man machen kann halt und ich find das kommt auch generell viel zu kurz also diese ganzen Angebote wo Jobs vorgestellt werden das ist halt einfach alles nicht mehr und (.) ja (.) das brauchen Kinder halt.“
(Interview Auszubildende*r, 17 Jahre)*

6. Ausblick

Die Ergebnisse des Projekts zeigen auf, dass es noch viele Punkte gibt, an welchen angesetzt werden kann, um die berufliche Orientierung weiter voranzutreiben und junge Erwachsene sowie das System zu entlasten. Daraus ergeben sich konkrete Handlungsempfehlungen, welche – sowohl aus den empirischen Daten als auch aus der Diskussion des Abschlussworkshops – zu folgenden Punkten zusammengefasst werden können.

6.1 Handlungsempfehlungen

Wie muss BO oder Berufsorientierungsangebote aussehen damit sie anpassungsfähig sind und auf die veränderten Anforderungen der Arbeitswelt reagieren können?

Transparente, partizipative Berufsorientierung, welche niedrighschwellig zugänglich ist und begleitet wird, d.h. Aufzeigen von Möglichkeiten und Handlungsoptionen sowie mehr Akzeptanz sowie mehr Einblicke in Unternehmen, Unterstützung und Begleitung:

- **Niedrighschwellig** und lebensnah – mehr Peer-to-Peer Orientierung: Auszubildende und Student*innen, die Schüler*innen von Ihrer Ausbildung erzählen; Azubis, die übernommen wurden, die von ihrem Berufs- und Arbeitsalltag berichten (statt nur Infos über Unternehmen oder Beruf)
- an die Lebenswelt der jungen Erwachsenen **angepasst** und **partizipativ** – Mitbestimmung und Mitsprache fördern – Räume für gezielten Austausch untereinander schaffen
- auf **Interessen** und auf **Stärken** fokussiert: Möglichkeit und Handlungsspielraum Wege ausprobieren zu dürfen (biographische Entwürfe zulassen); Aufzeigen von Wegen, um der Unsicherheit, welche durch die Pluralität an Möglichkeiten forciert wird, entgegen zu wirken, junge Erwachsene müssen handlungsfähig bleiben können, zur Handlungsfähigkeit erzogen werden (Empowerment)
- **Begleitet**, aber nicht zu stark gelenkt (zu starke Lenkung forciert die Reproduktion von Rollenmustern, bspw. durch Eltern oder Berufsberatung und Abbrüche), mehr Begleitung, anstelle von zu starker Lenkung. Junge Erwachsene sollten eine **berufsorientierende Handlungskompetenz** erlernen.

6.2 Abschlussworkshop

Im Rahmen des Abschlussworkshops, der am 06.05.2022 in Form eines World Cafés stattfand, wurden verschiedene Handlungsempfehlungen mit jungen Erwachsenen und Expert*innen gemeinsam erarbeitet. Daran haben mehr als 40 Schüler*innen, Student*innen, Azubis sowie Expert*innen aus der Bildungspraxis teilgenommen. Wesentliches Ziel war die stärkere Vernetzung von Akteur*innen im Bildungsbereich und jungen Erwachsenen sowie die Diskussion der Projektergebnisse vor dem Hintergrund der Handlungsempfehlungen. Der Fokus lag unter anderem auf den Themen Berufsvorbereitung, Praktikum sowie Peers.

Berufsvorbereitung

Die Berufsvorbereitung wird vor allem im Punkt der fehlenden Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Schule kritisiert. Es besteht die Schwierigkeit, dass Kammern (IHK und HWK) nicht den Zugang zur Zielgruppe der Schüler*innen finden. Für Schüler*innen gibt es trotz vielerlei Maßnahmen und Projekte wenig oder stellenweise gar keine Begleitung bei dem Übergang in die Ausbildung oder das Studium. Das Wissen, wo Schüler*innen Hilfe und Begleitung finden, wird oftmals nicht transparent genug kommuniziert. Vor allem an Gymnasien wird der Fokus zu stark auf das Studium gelegt; Infos über Ausbildungsplätze werden vernachlässigt. Die Ausbildung wird damit nicht als gleichwertig anerkannt. Der Bericht der Kultusministerkonferenz 2017 schreibt jedoch explizit vor, dass „die berufliche Ausbildung mit ihren Verdienst- und Karriereperspektiven als gleichwertig [...] einem Studium verstanden werden soll“ (Kultusministerkonferenz 2017, S. 2). Dennoch wird in der Praxis, innerhalb der Kontexte des Berufsorientierungsprozesses, ein anderes Bild vermittelt und somit das Gegenteil bewirkt. Auch in der Interessenfindung gibt es noch Handlungspotential. Um die Berufswahlkompetenz zu erlangen, müssen Interessen und Stärken von Schüler*innen herausgearbeitet werden. Dies kollidiert allerdings mit der eher defizitären Haltung im Bildungssystem und den curricularen Vorgaben. Der Fokus an den Schulen liegt oftmals aufgrund fehlender Lehrkräfte, Unterrichtsausfall sowie Zeitdruck nicht auf der beruflichen Orientierung der Schüler*innen, sondern auf der Wissensvermittlung der Kernfächer.

In der Vision einer guten Berufsvorbereitung müssen die vier wesentlichen Komponenten - die Lehrer*innen, Schüler*innen, Praktikumsgeber*innen und Betriebe sowie die Eltern - stärker in den Prozess und die Kommunikation mit eingebunden und vernetzt werden. Der Fokus in Schulen sollte weg vom Leistungsgedanken gehen. Stärken und Interessen von jungen Erwachsenen sollten besser mit Hilfe von Potentialanalysen herausgearbeitet werden. Mehr aktive und niedrigschwellige Berufsberatung sollte organisiert und Beratung stärker in den Schulalltag implementiert werden, um institutionelle Hürden abzubauen. Berufsbezug fördert die Schulleistung und die Motivation. Dafür müssten die verschiedenen Bildungs- und Berufswege

(bspw. Duales/Berufsbegleitendes Studium, Studium nach Ausbildung) sichtbarer gemacht und Stärken mit Schüler*innen gemeinsam herausgearbeitet werden.

Als Handlungsempfehlung ergab sich, dass ein Imagewandel der Berufsvorbereitung notwendig wäre. Vor allem der Druck, der auf Schüler*innen bezüglich einer Berufsentscheidung lastet, muss geringer werden. Dazu kann das soziale Umfeld (Lehrer*innen, Eltern, Bekannte und Familie) beitragen. Oftmals wird suggeriert, dass mit der Wahl einer Ausbildung oder eines Studiengangs eine Entscheidung fürs Leben getroffen wird. Dies sollte allerdings nur den ersten, noch veränderbaren Schritt ins Berufsleben bedeuten, wobei es wichtig ist, dies Schüler*innen auch so zu vermitteln und Handlungsspielräume aufzuzeigen. Was mehr benötigt wird, sind Instrumente, die stärker die Interessen, Stärken sowie die Reflexion der jungen Erwachsenen fördern. Auch Lehrkräfte spielen dabei eine wichtige Rolle. Lehrpersonen könnten das Wissen vermitteln, wo die Schüler*innen die Informationen herbekommen. Zudem ist die JBA ein Anlaufpunkt und eine Möglichkeit die verschiedenen Komponenten (Schüler*innen, Lehrer*innen, Eltern und Betriebe) näher zusammenzubringen und Informationen zu generieren. Die Schulsozialarbeit leistet ebenso einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Orientierung der Schüler*innen. Daher kann auch hier angesetzt werden. Schulsozialarbeit muss immer Teil der Förderrichtlinien sein und noch weiter ausgebaut werden. Langfristig muss die berufliche Orientierung Teil der curricularen Vorgaben aller Schulen werden und als fester Bestandteil, in allen Schulformen gleichermaßen, umgesetzt werden. Der modulare Aufbau der Berufsvorbereitung sollte über die ganze Schulausbildung neugestaltet werden. Das große Problem ist auch hier die Umsetzung und der Fachkräftemangel unter den Lehrkräften. Eine Erweiterung der Lehrer*innenausbildung bezüglich weiterer Kompetenzen, welche das Hinführen des Schülers in den Beruf ergänzen, wäre dennoch notwendig.

Praktika

Das Praktikum ist ein wichtiger Bestandteil der Berufsorientierung an Schulen. In der Regel ist dieses mit einer Dauer von zwei Wochen für die Schüler*innen in der Sekundarstufe I verpflichtend angesetzt. Bei der Suche nach Praktika ergibt sich jedoch ein ähnliches Bild, denn Informationen zur Praktikumsuche werden nicht ausreichend vermittelt. Es gibt zu wenige Praktikumsplätze die gesammelt (bspw. in einer Auswahlliste) zur Verfügung stehen. Die Suche nach Praktikumsplätzen stellt Schüler*innen schon vor große Herausforderungen (Auswahl, Bewerbungen schreiben etc.). Zudem sind Praktika mit einer Dauer von zwei Wochen zu kurz und nicht regelmäßig genug angesetzt. In der Nachbereitung wird der Fokus auf Anforderungen, wie der Gestaltung einer Praktikumsmappe und Bewertung gelegt; das Praktikum wird bisher nur selten als Grundlage genutzt, sich reflexiv über Berufsbilder zu verständigen. Praktika werden daher von Schüler*innen eher zum Ausschluss von Berufsvorstellungen genutzt. Als wichtigen Teil der beruflichen Orientierung junger Erwachsener wird mehr Aufklärung und Wissensweitergabe über verschiedene Berufe, Studien- und Ausbildungswege gefordert. Zudem wäre eine bessere Vernetzung zwischen Unternehmen, Praktikumsbörsen und Schulen notwendig, um Übergänge in die Arbeitswelt und den niedrighwelligen Austausch zu erleichtern.

Als Handlungsempfehlung ergab sich, dass Schüler*innen in Betrieben mehr Anweisung und Begleitung von Betreuer*innen benötigen, beispielsweise in Form einer verantwortlichen Person, die durch niedrighwellige Kommunikation leicht erreichbar ist. Dies könnte zum Beispiel ein*e Auszubildende*r oder eine junge erwachsene Person im Betrieb sein, um die Hürden in der Kommunikation abzubauen und einen niedrighwelligen Zugang zu gewährleisten. Mehr Einbindung und Einblick in Arbeitsabläufe und Arbeitsalltag sind zudem notwendig. Diese könnten durch mehrfache Praktika und längere Praktikumsdauer erreicht werden. Auch der gemeinsame Austausch und das Reflektieren könnten dazu beitragen das Praktikum effektiver und nachhaltiger zu gestalten. Berichte durch Mitschüler*innen oder ehemalige Schüler*innen über Praktikums-, Ausbildungs-, oder Berufserfahrungen könnten dabei helfen. Ein Feedback für Unternehmen nach dem Praktikum könnte zusätzlich dazu beitragen die Praktika zu optimieren und Betriebe attraktiver für junge Erwachsene zu gestalten. Dies könnte auch die Kommunikation zwischen Betrieben und Schulen verbessern sowie den Weg für Kooperation ebnen. Auch eine regionale Auswahlliste für Praktika in Magdeburg (bspw. in Form einer interaktiven Karte), in der Schüler*innen gesammelt Betriebe für ein mögliches Praktikum finden, wäre hilfreich (vgl. Landkreis Jerichower Land).

Peers

Die sogenannte Peergroup ist die Gruppe der Gleichaltrigen, mit einem großen sozialen Einfluss. Bezogen auf junge Erwachsene können dies Freunde, Mitschüler*innen, aber auch ehemalige Schüler*innen, Student*innen oder Auszubildende sein. Junge Erwachsene sind innerhalb dieser Gruppe mit vielen Sorgen und Ängsten konfrontiert. Nicht nur der gesellschaftliche Druck, der mit einer Entscheidung verbunden ist, sondern auch institutionelle Hürden, Orientierungslosigkeit oder Stigmata, die mit dem Übergang, einem Abgang oder einem Abbruch einhergehen, sind Erschwernisse. Die Pandemie hat diese Sorgen, aber auch die Möglichkeiten sich beruflich zu orientieren zusätzlich beeinträchtigt. Praktika wurden verhindert oder verschoben, der Zugang zu Beratungen war nur sehr eingeschränkt möglich.

Stress, Mobbing oder fehlende Wertschätzung können zudem dazu führen, dass junge Erwachsene sich in dem Betrieb nicht wohlfühlen. Damit diese sich in dem Betrieb gut aufgenommen fühlen, bedarf es eines festgelegten Onboardings und einer Ansprechperson, zu der die Kommunikation niedrigschwellig und auf Augenhöhe ist. Betriebe könnten den Einstieg in Unternehmen erleichtern und das Kommunikationsgefälle geringhalten, indem diese beispielsweise auf Berufsmessen andere Auszubildende und junge Erwachsene akquirieren, um über Ausbildungsberufe, Studium, das Unternehmen oder den Ausbildungs- oder Arbeitsalltag zu informieren. Nicht nur bei der Kommunikation nach außen, sondern auch innerhalb der Betriebe könnte dieses Konzept zu einer niedrigschwelligeren Kommunikationsebene und einem Informationsaustausch beitragen. Wertschätzende Kommunikation, Feedbacks und Transparenz im Kommunikations- und Arbeitsprozess sind für diesen Austausch unumgänglich. Auch innerhalb des Teams sind respektvoller Umgang und Toleranz wichtig (Teambuilding, Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung). Ebenso ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) für die Vertretung der Interessen und Rechte der jungen Erwachsenen in Betrieben sehr bedeutsam. Dadurch sind der gemeinsame Austausch und das Planen von Veranstaltungen gegeben. Die Otto-von-Guericke-Universität als Bildungseinrichtung und Ausbildungsstätte besitzt beispielsweise eine JAV. Diese muss laut Betriebsverfassungsgesetz bestehen, sobald ein Betriebsrat existiert und mehr als fünf Personen eine Ausbildung machen oder noch nicht volljährig sind.

Innerhalb der Analyse des Workshops wurde besprochen, dass ältere Freunde bei der beruflichen Orientierung hilfreich sein können, indem diese von ihren Erfahrungen berichten und so einen niedrigschwelligen und realistischen Einblick in die Arbeitswelt geben. Zudem können Freunde auch bei der Reflexion und Potentialanalyse unterstützen, da diese die eigenen Interessen und Stärken kennen. Auch Schüler*innen geben an, dass mehr Unterstützung von und Austausch mit älteren Peers gewünscht ist, um ihnen bei der Suche nach einem Wunschberuf zu helfen. Das soziale Umfeld und die Eltern spielen dennoch eine wichtige Rolle,

bürgen aber die Schwierigkeit anderer Wertevorstellungen und nicht aktueller Kenntnisse über Berufsfelder und -wege. Zudem kann diese soziale Gruppe auch einschränkend sowie lenkend wirken, indem beispielsweise Kindern aus Akademiker*innenfamilien oftmals das Studium als einzige Option aufgezeigt wird. Mit dem Einstieg in das Berufsleben erfolgt auch eine stärkere Ablösung vom Familienhaus, wodurch die Peergroup an Bedeutung gewinnt. Mit dem Wandel in der Arbeitswelt geht auch ein Umschwung und eine neue Generation hervor, die flexibler auf Anforderungen reagiert und bereit ist, verschiedene und neue Wege auszuprobieren. Wichtig ist auf diese neuen Anforderungen innerhalb des Berufsorientierungsprozesses unterstützend einzugehen. Um den Übergang für diese Gruppe nachhaltiger und effektiver zu gestalten, müssten Berufsfelder für junge Erwachsene besser visualisiert werden. Die Titel von Berufen sind oftmals wenig aussagekräftig und Kataloge nicht hilfreich. Auch hier können andere junge Erwachsene helfen, die bereits berufliche Erfahrungen gemacht haben. Peer-to-Peer Konzepte könnten den Rahmen für einen niedrigschwelligen Austausch über Berufe ebnen und den Blick des Jugendlichen, die Selbstreflexion und die Wertschätzung stärken. So kann auch die Zielgruppe selbst dabei helfen, die eigene berufliche Orientierung zu verbessern, indem innerhalb der Klassen oder Freundeskreise Gespräche zum Austausch genutzt werden, um Freund*innen nach ihrer Meinung und Erfahrung zu fragen oder über die eigenen Berufsoptionen zu reflektieren.

Insgesamt müssen junge Erwachsene und ihre Belange mehr ernst genommen werden. Es muss mehr Raum für gezielten Austausch untereinander entstehen, indem Rahmen und Orte des Austauschs geschaffen werden. Junge Erwachsene müssen bei ihrer beruflichen Orientierung besser unterstützt werden; dazu können Schulen, Betriebe und junge Erwachsene selbst beitragen.

6.3 Folgeprojekt

Der Peer-Ansatz in der beruflichen Orientierung

Im Folgeprojekt ÜBS II soll der Fokus auf dem Bereich zwischen den primären und sekundären Ressourcen – auf Peer-to-Peer und Mentor*innenprogrammen – liegen und wie dieses Potential besser genutzt werden kann, um junge Erwachsene, Schulen sowie das Übergangssystem zu entlasten und den jungen Erwachsenen den Einstieg in Ausbildung, Studium und Betriebe zu erleichtern. Die in 6.1. zusammengefasst Handlungsempfehlungen sollen so in das Folgeprojekt mit einfließen und somit den Prozess – hin zu einer partizipativen, begleiteten sowie niedrigschwelligen Berufsorientierung – vorantreiben.

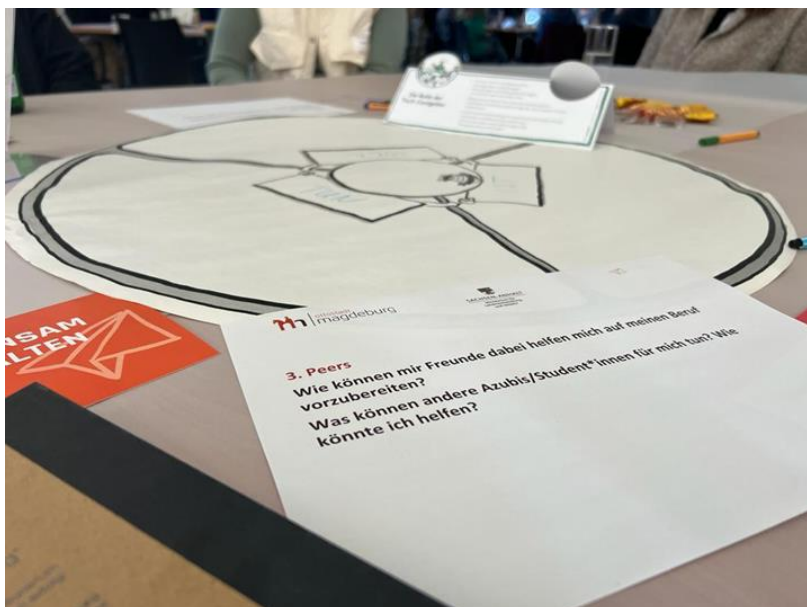


Abbildung 19: Peer-Orientierung

7. Literatur

Albert, Mathias; Hurrelmann, Klaus & Quenzel, Gudrun (2019): Shell Jugendstudie 2019. Eine Generation meldet sich zu Wort. Weinheim: Beltz Verlag.

Arbeitsgruppe 9+1 (2021): Zukunftsfähig bleiben! 9 + 1 Thesen für eine bessere Berufsbildung. Bonn: Verlag Barbara Budrich. Heft 235.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld: wbv. S. 26.

Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland. Ein idikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld: wbv. S.158.

Barlovic, Ingo; Ullrich, Denise & Wieland, Clemens (2020): Ausbildungsperspektiven in Zeiten von Corona. Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. 1.Auflage. S.6.

Barlovic, Ingo; Ullrich, Denise & Wieland, Clemens (2022): Ausbildungsperspektiven im dritten Corona-Jahr. Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen 2022. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. 1.Auflage. S.6; S.19.

Beierlein, Constanze; Kovaleva, Anastassiya; Kemper, Christoph J. & Rammstedt, Beatrice (2014): Allgemeine Selbstwirksamkeit Kurzskala (ASKU). Zugriff am 19.09.2022 unter: [https://zis.gesis.org/skala/Beierlein-Kovaleva-Kemper-Rammstedt-Allgemeine-Selbstwirksamkeit-Kurzskala-\(ASKU\)#](https://zis.gesis.org/skala/Beierlein-Kovaleva-Kemper-Rammstedt-Allgemeine-Selbstwirksamkeit-Kurzskala-(ASKU)#).

Bertelsmann Stiftung (2021): Ausbildungsgarantie bringt pro Jahr bis zu 20000 zusätzliche Fachkräfte. Zugriff am 19.09.2022 unter: Ausbildungsgarantie bringt pro Jahr bis zu 20.000 zusätzliche Fachkräfte: Bertelsmann Stiftung (bertelsmann-stiftung.de).

BIBB (2022): Forschungsprojekt Bildungsorientierungen und -entscheidungen. Zugriff am 26.09.2022 unter BIBB / Forschungsprojekt Bildungsorientierungen.

Brüggemann, Tim & Rahn, Sylvia (2020): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster; New York: Waxmann Verlag. 2. Auflage. S.11-19.

Bundesagentur für Arbeit Statistik (2020): Arbeitsmarktreport (Monatszahlen). Zugang am: 19.09.2022 unter <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/eberswalde/statistik-arbeitsmarktreporte>.

Bundesagentur für Arbeit Statistik (2021): Engpassanalyse. Zugriff am 19.09.2022 unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html>.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2020): Jahresbericht 2020. Zugriff am 17.11.2022 unter [6108f9a1c67cb_Jahresbericht_2020_bf \(1\).pdf](https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_133594.php) S.15.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2020): Pandemie lässt Ausbildungsmarkt unberührt. 41/2020. Zugang am 19.09.2022 unter https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_133594.php.

Bundesinstitut für Berufsbildung (o. J.): Berufsorientierung. Zugriff am 19.09.2022 unter <https://www.bibb.de/de/680.php>.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2020): Berufsbildungsbericht 2020. Bonn. Zugriff am 17.11.2022 unter [Berufsbildungsbericht 2020 \(bmbf.de\)](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31684_Berufsbildungsbericht_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=6) S.26.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2021): Berufsbildungsbericht 2021. Bonn. Zugriff am 19.09.2022 unter https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31684_Berufsbildungsbericht_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=6. S10.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2022): Berufsbildungsbericht 2022. Bonn. Zugriff am 17.11.2022 unter [berufsbildungsbericht-2022.pdf \(bmbf.de\)](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31684_Berufsbildungsbericht_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=6) S.89ff.

Calmbach, Marc; Flaig, Bodo; Edwards, James; Möller-Slawinski, Heide; Borchard, Inga & Schleer, Christoph (2020): SINUS-Jugendstudie 2020 – Wie ticken Jugendliche?. Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung. S. 242; 276.

Deutsches Jugendinstitut (2014): Toolbox Kommunale Koordinierung im Übergang Schule – Beruf. Zugang am 13.09.2022 unter <https://www.dji.de/ueber-uns/projekte/projekte/toolbox-kommunale-koordinierung-im-uebergang-schule-beruf.html>.

Fakouch, Amina & Magel, Fenia (2022): Schule – und was dann? Erste Ergebnisse aus dem Projekt Übergang Schule-Beruf. Magdeburg: LH MD, Amt für Statistik Wahlen und Digitalisierung.

Famulla, Gerd-E. & Schreier, Claudia (2016): Berufsorientierung – Einführung in das Thema. In: Sowi-Online. Zugang am 20.09.2022 unter https://sowi-online.de/reader/berufsorientierung/berufsorientierung_einfuehrung_thema.html.

Felden, Heide von & Schnierer, Jürgen (2010): Transitionen – Übergänge vom Studium in den Beruf. Zur Verbindung von qualitativer und quantitativer Forschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S.9.

Glaser, Barney C. & Strauss, Anselm L. (1967): The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research. New York: Aldine.

Grillmann, Barbara & Neuerer, Dietmar (2022): Fachkräftemangel im MINT-Bereich erreicht neues Allzeithoch – Akute Engpässe in Ostdeutschland. In: Handelsblatt. Zugriff am 19.09.2022 unter <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/arbeitsmarkt-fachkraeftemangel-im-mint-bereich-erreicht-neues-allzeithoch-akute-engpaesse-in-ostdeutschland/28370998.html>.

Handelmann, Antje (2020): Die Suche nach einem Beruf: Wege in Ausbildung im Spannungsfeld gesellschaftlicher Erwartungen und biografischer Orientierungen. Basel; Weinheim: Beltz Juventa. 1.Auflage. S.10-18.

Hemming, Karen; Tillmann, Frank & Fehser, Stefan (2018): „Whats up?“ Die Kinder- und Jugendstudie im Landkreis Saalekreis. München: Deutsches Jugendinstitut e.V.. S.21ff.

Hinz, Andreas; Jörg, Schumacher; Albani, Cornelia; Schmid, Gabriele & Brähler, Elmar (2006): Bevölkerungsrepräsentative Normierung der Skala zur Allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung. In: Zeitschrift für Psychologische Diagnostik und Differentielle Psychologie. 52(1). S.26.

Hofmann-Lun, Irene; Michel, Andreas; Richter, Ulrike & Schreiber, Elke (2007): Schulabbrüche und Ausbildungslosigkeit. Strategien und Methoden zur Prävention. München: Deutsches Jugendinstitut. S.110-199.

INSM-Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft GmbH (2022): INSM-Bildungsmonitor, Sachsen-Anhalt Platz 15. Zugriff am 26.09.2022 unter https://www.insm-bildungsmonitor.de/2022_best_sachsen-anhalt_gesamtranking.html.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2022): IAB Stellenerhebung. Zugriff am 19.09.2022 unter <https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-stellenerhebung/>.

Klaus, Sebastian (2014): Das Scheitern des beruflichen Bildungsprozesses aus der Perspektive der Betroffenen. Ergebnisse einer biographie-analytischen Studie über die vorzeitige Vertragslösung. Bwp@ Ausgabe Nr. 26.

Knoke, Andreas & Wieland, Clemens (2022): Schlechtere Berufschancen für Geringqualifizierte. In: Tagesschau. Zugang am 20.09.2022 unter <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/berufschancen-geringqualifizierte-101.html>.

Kreher, Thomas & Lempp, Theresa (2013): Übergänge in die Arbeitswelt. In: Schröer, Wolfgang; Stauber, Barbara; Walther, Andreas; Böhnisch, Lothar & Lenz, Karl: Handbuch Übergänge. Weinheim; Basel: Beltz Verlag. 1.Auflage. S.694.

Krüger, Heinz-Hermann; Deinert, Aline & Zschach, Maren (2012): Jugendliche und ihre Peers. Freundschaftsbeziehungen und Bildungsbiografien in einer Längsschnittperspektive. Opladen u.a.: Budrich Verlag.

Kultusministerkonferenz (2017): Empfehlung zur Beruflichen Orientierung an Schulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.12.2017). Berlin: Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland. S.2-4.

Landkreis Jerichower Land (o.J.): Zukunftschecker. Zugriff am 21.11.2022 unter Praktikumsbörse - Zukunftschecker #Ruediger.

Lippegaus, Petra (2021): Berufsorientierung – was folgt aus der Corona-Krise? Probleme, Erkenntnisse und Lösungsansätze. In: ueberaus. Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf. Zugriff am 13.09.2022 unter <https://www.ueberaus.de/wws/9.php#/wws/berufsorientierung-was-folgt-aus-der-corona-krise.php?sid=45966294693284573863515211521430>.

Maier, Tobias (2021): Die drei Sektoren der beruflichen Bildung - Übergangssystem. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. Zugriff am 17.11.2022 unter Die drei Sektoren der beruflichen Bildung – Übergangssystem | bpb.de.

Probst, Juliane (2010): Positive Peer Kultur in der Berufsorientierung. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt. S.1-13.

Przyborski, Aglaja & Wohlrab Saar, Monika (2014): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 4. Erweiterte Auflage, München: Oldenbourg. S. 119-192.

Reißig, Birgit, & Tillmann, Frank (2017). Bildungsteilhabe junger Menschen in ländlichen Räumen: Empirische Befunde aus Landkreisen mit demografischen Verwerfungen. In: DDS–Die Deutsche Schule. 109(4). S. 308-321.

Schober, Karen (2001): Berufsorientierung im Strukturwandel von Arbeit und Beruf. In: Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben. Dokumentation 2. Nummer 7. S.7-38.

Schöneck, Nadine M. & Voß, Werner (2013): Das Forschungsprojekt. Planung, Durchführung und Auswertung einer quantitativen Studie. Wiesbaden: Springer VS. S.102.

Stauber, Barbara & Walther, Andreas (2013): Junge Erwachsene – eine Lebenslage des Übergangs? In: Schröder, Wolfgang; Stauber, Barbara; Walther, Andreas; Böhnisch, Lothar & Lenz, Karl (Hrsg.): Handbuch Übergänge. Weinheim; Basel: Beltz Verlag. 1.Auflage. S.270-290.

Strauss, Anselm L. (1998): Grundlagen qualitativer Sozialforschung: Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung. Stuttgart: UTB. S.65.

Tageschau (2022): Eine halbe Million Fachkräfte fehlen. Zugriff am 19.09.2022 unter: IW-Studie: Eine halbe Million Fachkräfte fehlen | tagesschau.de.

Tindall, Judith A. (1995): Peer Programms: An in-depth look at peer helping: Planning, implementation, an administration. London: Taylor & Francis. S.25.

Truschkat, Inga (2013): Biografie und Übergang. In: Schröder, Wolfgang; Stauber, Barbara; Walther, Andreas; Böhnisch, Lothar & Lenz, Karl (Hrsg.): Handbuch Übergänge. Weinheim; Basel: Beltz Verlag. 1.Auflage. S.44-63.

*„[...] und dann war das wieder gut und ich glaub meine Eltern sind jetzt auch viel glücklicher darüber dass ich ne Ausbildung mache einfach weil ich mein eigenes Geld verdiene //hm// ich glaub das ist schon: n wichtiger Punkt dass sie sagen "Ach Ausbildung ist halt- weil ich glaub für meine Eltern (.) stand immer Studium viel höher als Ausbildung also war viel mehr Wert (.) aber jetzt halt drei Jahre Geld zu verdienen statt drei Jahre auf deren Tasche zu leben sozusagen ist denen glaube auch n bisschen lieber //hm// alsoja.“ (Interview, Auszubildend*er, 21 Jahre)*

Das Amt für Statistik, Wahlen und Digitalisierung der Landeshauptstadt Magdeburg initiierte die Studie zum Thema Übergang Schule-Beruf in Sachsen-Anhalt. Die Datenerhebung mit Hilfe qualitativer sowie quantitativer Methoden hatte zum Ziel, die Bedürfnisse und Erwartungen junger Erwachsener am Übergang Schule-Beruf genauer zu untersuchen, um Ausbildungsabbrüchen frühzeitig entgegenwirken zu können. Die Studienergebnisse sollen Schwierigkeiten und Potentiale am Übergang aufdecken, um jungen Erwachsenen den Übergang in die Ausbildung zu erleichtern. Das übergeordnete Ziel ist es dem Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.

Dieser Abschlussbericht gibt einen Überblick über das Projekt und die Ergebnisse.