

**Übergangsmanagement von der außerbetrieblichen
Berufsausbildung in betriebliche Ausbildung
„Sichtweisen von benachteiligten Jugendlichen in
Übergangsmaßnahmen“**

Bachelorarbeit

vorgelegt von

Regina Plagge

Studiengang Soziale Arbeit

SG 09

Wintersemester 2015

URN: nbn:de:gbv:519-thesis2015-0359-8

Erstprüfer: Prof. Dr. phil. Joachim Burmeister

Zweitprüferin: Gabriele Taube - Riegas

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
1. Rahmenbedingungen für die beruflichen Eingliederung und Integration	2
1.1 Begriffserklärungen	2
1.2 Ziele und Zielgruppe der Benachteiligtenförderung	4
1.3 Gesetzliche Rahmenbedingungen.....	5
2. Ergebnisse von Studien zum Thema Übergang/ Übergangsmanagement	6
2.1 Zufriedenheit mit der Berufsorientierung aus Sichtweise der Jugendlichen im Übergangssystem	6
2.2 Daten und Befunde des Regionalen Übergangsmanagement in MV.....	10
3. System der Benachteiligtenförderung	14
3.1 Risikofaktoren für den Übergang ins Berufs- und Arbeitsleben	14
3.2 Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen beim Übergang	15
3.3 Folgen der Arbeitslosigkeit für Jugendliche und deren Lebensqualität.....	17
4. Beschreibung der Maßnahmen in der AFZ GmbH in Rostock	17
4.1 Beschäftigungssituation von benachteiligten Jugendlichen in der Region Rostock	18
4.2 Berufseinstiegsbegleitung	19
4.3 Berufsvorbereitung	20
4.4 Berufsausbildung in der außerbetrieblichen Einrichtung AFZ GmbH.....	21
4.5 Chancen der Jugendlichen im Übergang im Rahmen der BaE	25
5. Anforderungen an die pädagogische Begleitung im Übergangsprozess	26
5.1 Rollenverständnis der begleitenden Akteure.....	26
5.2 Wahrnehmung der Zielgruppe im Begleitungskontext	27
6. Auswertung der Befragung von Jugendliche zum Übergang in betriebliche Ausbildung in der AFZ GmbH	28
6.1 Einführung in die Problemstellung / Methodik der Befragung	28
6.2 Erkenntnisse zur Motivation	32
6.3 Erkenntnisse zu den gewünschten Hilfestellungen.....	38
6.4 Nutzung der Möglichkeiten zum Wechsel in betriebliche Ausbildung	40
7. Schlussfolgerungen / Zusammenfassung.....	42
8. Quellenverzeichnis	44
9. Anlagen	46

Abkürzungen

AFZ - AFZ Aus- und Fortbildungszentrum Rostock GmbH

SGB - Sozialgesetzbuch

z. Bsp. - zum Beispiel

bzw. - beziehungsweise

usw. - und so weiter

MV - Mecklenburg Vorpommern

BVJ - Berufsvorbereitungsjahr

EIBE - Eingliederung in die Berufs- und Arbeitswelt

BvB - Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme

BFS - Berufsfachschule

FAuB - Fit für Ausbildung und Beruf

BaE - Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung

BiBB - Bundesinstitut für Berufsbildung

ESF - Europäischer Sozialfonds

RÜM - Regionales Übergangsmanagement

MV - Mecklenburg Vorpommern

Einleitung

„Übergänge sind Phasen beschleunigten Lernens. Sie enthalten Chancen für die Entstehung neuen Verhaltens.“

(Hessischer Bildungs- und Erziehungsplan)

In der vorliegenden Arbeit wird der Versuch unternommen, die Bedeutung der Begleitung von benachteiligten jungen Menschen herauszustellen. Das Thema ist für Mitarbeiter, die Jugendliche im Übergang betreuen, von immenser Wichtigkeit. Dazu wurden neben theoretischen Ausführungen zum Thema auch Interviews mit 14 Auszubildenden der außerbetrieblichen Bildungseinrichtung AFZ Aus- und Fortbildungszentrum Rostock GmbH (AFZ) geführt. Bei den Befragten handelt es sich um Jugendliche in ausgeschriebenen Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit und des Jobcenters, die außerbetrieblich bei einem Bildungsträger ausgebildet werden. Interviewt wurden benachteiligte Jugendliche mit den Berufen Fachpraktiker Küche (Beikoch), Fachkraft Metalltechnik, Fachkraft im Gastgewerbe und Hauswirtschaftshelferin. Die gesammelten Ergebnisse beziehen sich auf Angaben von Jugendlichen, die in Mecklenburg Vorpommern - speziell Rostock und Umgebung - wohnen. Ob und in welchem Umfang diese Ergebnisse auch auf andere Regionen übertragbar sind, wird nicht untersucht. Die Daten wurden nur von Auszubildenden des Bildungsdienstleisters AFZ gesammelt. In der betreffenden Bildungseinrichtung werden Jugendliche im Alter von 17 bis 23 Jahren ausgebildet. Es handelt sich vorwiegend um Jugendliche mit sozialen und/oder kognitiven Defiziten.

Die Bundesagentur für Arbeit legt bereits in letzten Jahren bei der Vergabe der Maßnahmen zunehmend den Schwerpunkt auf Vermittlung der Jugendlichen in betriebliche Ausbildung bzw. auf Überleitung in ein langfristiges Arbeitsverhältnis nach dem Abschluss der Ausbildung. Die Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit der Maßnahme wird vor allem an der Erfüllung der beiden genannten Kennziffern gemessen. Mit diesen neuen Vergabeschwerpunkten bei den Ausschreibungen reagiert die Arbeitsagentur auf die gesellschaftlichen Erfordernisse der Zeit. In den letzten Jahren bleiben immer mehr Ausbildungsstellen auf dem 1. Ausbildungsmarkt zum Beginn eines Ausbildungsjahres unbesetzt, obwohl noch nicht alle Schulabgänger des Jahrganges vermittelt sind. Daher ist die Integration der benachteiligten Jugendlichen auf dem 1. Arbeitsmarkt eine Notwendigkeit, der sich alle Akteure in diesem Bereich stellen müssen. Es werden viele Maßnahmen von verschiedenen Maßnahmeträgern angeboten, welche jedoch nicht oder nur selten aufeinander abgestimmt sind. Ob nun die Klassenlehrer und Schulsozialarbeiter an den Schulen, die pädagogischen Fachkräfte in überbetrieblichen Bildungseinrichtungen, die Berufsberater oder künftige Ausbildungsbetriebe, alle die sich mit der Übergangsbegleitung von Jugendlichen beschäftigen, müssen ihre Aktivitäten besser auf-

einander abstimmen. Dabei geht es um die Aktivierung eines Netzwerkes, das es ermöglicht, eine passgenaue Vermittlung der benachteiligten jungen Menschen zu erreichen. Damit einher geht auch die Qualifizierung derer, die in der Übergangsbegleitung tätig sind.

Die Probleme von jungen Menschen mit Benachteiligung beim Übergang in eine berufliche Ausbildung sowie der anschließenden Arbeitsaufnahme nehmen seit mehr als 25 Jahren zu. Trotz der angespannten Beschäftigungssituation in Deutschland, ist die Teilhabe junger Menschen an der Gesellschaft vor allem durch Erwerbstätigkeit geprägt. Daher ist die Phase des Berufseinstieges von großer Bedeutung für die gesellschaftliche Integration von Jugendlichen. (vgl. Schöning / Knabe 2010, S. 8)

Benachteiligte Jugendliche benötigen mit Blick auf die Arbeitsmarktsituation besondere Hilfen und Unterstützung, um den Schritt in die Ausbildung beziehungsweise ins spätere Arbeitsleben zu meistern. Sie verfügen noch nicht immer über ein realistisches Bild betreffend ihrer beruflichen Zukunft. Im zweiten Teil der Arbeit wird der Versuch unternommen, die Sichtweisen von Jugendlichen zu ergründen, welche Meinungen und Motivation sie haben und welche Unterstützung sie sich im Übergang wünschen und was sie für überflüssig halten.

Es wird viel getan, um sie im Prozess des Überganges zu begleiten. Aber ob diese Unterstützungsangebote auch aus Sicht der benachteiligten Jugendlichen notwendig sind, welche Intentionen sie haben und was sie wirklich wollen, passen ihre Interessen mit den Zielen der Maßnahme, in der sie sich befinden zusammen? Ergeben sich aus den Befragungen möglicherweise ganz neue Ansätze für die Arbeit mit den Jugendlichen, um sie zielführend in betriebliche Ausbildung oder auch langfristig in Arbeit zu überführen? Zu Beginn der Arbeit werden Erläuterungen zu den Rahmenbedingungen der beruflichen Eingliederung und Integration geklärt. Im Kapitel 3 werden die Maßnahmen, in denen die Jugendlichen bei der Bildungseinrichtung eingesetzt sind erklärt. Die genauen Auswahlkriterien sowie der Ablauf der Untersuchung und die Auswertung der gewonnenen Daten sind im Kapitel 6 beschrieben. Die Anforderungen an die pädagogische Begleitung im Übergangsprozess, das Rollenverständnis der begleitenden Akteure um Ressourcen zu erkennen und zu fördern, werden im Kapitel 5 erläutert. Abgerundet wird die Arbeit mit den Schlussbetrachtungen die in Kapitel 6 festgehalten sind.

1. Rahmenbedingungen für die beruflichen Eingliederung und Integration

1.1 Begriffserklärungen

Benachteiligung ist im sprachlichen Umgang ein negativ besetztes Wort, welches sich auf geschlechtsspezifische, soziale, finanzielle oder auch körperliche Behinderung bzw. Benachteiligung beziehen kann. Benachteiligung wird oft mit Diskriminierung gleich gesetzt. Darun-

ter wird in der Soziologie nach Böhm Ungleichbehandlung verstanden. Zum Beispiel sozial benachteiligendes Verhalten gegenüber Einzelnen oder Personen in sozialen Gruppen, sowie sozialer Minderheiten, im Allgemeinen aufgrund von sozialen „Vorurteilen und Denkstereotype oder zur Absicherung einer Macht- und Herrschaftspositionen bzw. Privilegien.“ Gesellschaftlich bedeutsam wird die soziale Diskriminierung, wenn es um Gleichbehandlungsgrundsätze in Bezug auf die Förderprinzipien bei Chancengleichheit geht. (vgl. Böhm 2000, S. 137f) Bisler verbindet mit dem Begriff der Benachteiligung vor allem die „soziale Benachteiligung und die individuelle Beeinträchtigung“. (vgl. Bisler 2001 S.121f. in Dietrich 2007, S. 39)

„**Benachteiligtenförderung** bezeichnet Förderangebote für junge Menschen, die im Übergang von der Schule in den Beruf, im Wettbewerb um Ausbildungsplätze, um Existenzsicherung, um Lebenschancen und Entwicklungsperspektiven benachteiligt sind.“ (URL1: Auswahlbibliographie Benachteiligtenförderung Stand 11.03.2015)

Dabei werden diese Förder- und Bildungsangebote öffentlich finanziert und an den Schnittstellen zwischen Schule und Arbeitsmarkt installiert. Geregelt sind Sie durch unterschiedliche gesetzliche Grundlagen z. Bsp. Schulgesetze oder Arbeitsförderungsgesetz. Freie Bildungsträger führen diese Angebote bzw. Maßnahmen im Auftrag der Arbeitsagentur für Arbeit durch. Diese Förderangebote beinhalten neben der berufspädagogischen Ausbildung auch die sozialpädagogische Betreuung der Jugendlichen, erweitert werden diese Angebote häufig mit dem Angebot der Bildungsberatung und -begleitung. Bei der Förderung im Übergang in die nächste Stufe, geht es um die Schaffung von Grundlagen für die spätere gesellschaftliche Teilhabe benachteiligter junger Menschen.

Aufgrund ihrer Benachteiligung und der begrenzten Wahlmöglichkeiten hinsichtlich ihrer Ausbildung gelingt vielen benachteiligten Jugendlichen ein nahtloser Übergang von der Schule in die Arbeitswelt oder von der außerbetrieblichen Ausbildung in die Arbeit nicht. Besonders schlechte Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt haben Jugendliche ohne Schulabschluss, Jugendliche mit Hauptschulabschluss oder Schulabschluss mit schlechten Zeugnissen, sowie Migrationshintergrund oder jene, die mangels Führerschein nicht genügend Flexibilität mitbringen.

Als **Übergangssystem** im Kontext mit dem Übergang in Ausbildung bezeichnet der Begriff, verschiedene zeitlich begrenzte Bildungsangebote, wie das Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr und Berufseinstiegsjahr, die nach der allgemeinbildenden Schule mit und ohne Abschluss die Ausbildungsreife fördern bzw. ermöglichen und den Übergang in eine Berufsausbildung erleichtern sollen. Gerade für Schulabgänger mit Benachteiligung, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben oder für solche, die ihre Pflichtschulzeit noch nicht beendet haben, werden diese Angebote verpflichtend. Aus dem zuletzt genannten Grund wird das Übergangssystem auch als „Warteschleife“ bezeichnet und wird kritisch durch die

Akteure diskutiert. Die Bedeutung des Übergangssystems geht auf Grund der demografischen Entwicklung und der verbesserten Situation auf dem Ausbildungsplatzmarkt weiter zurück. 2009 starteten immerhin noch rund 347000 Jugendliche mit einer Übergangsmaßnahme den Weg in eine Berufsausbildung, dabei handelt es sich vorwiegend um benachteiligte Jugendliche im klassischen Sinn, die Probleme bei der Berufswahl und der Suche nach einem Ausbildungsplatz haben. (vgl. URL2: Übergangssystem Stand 21.03.2015)

Beim **Übergangmanagement** geht es darum, „ein flexibles, aber verlässliches Regelsystem zu entwickeln und bisherige Einzelmaßnahmen zusammenzuführen. Dies soll durch den Aufbau von dauerhaften, vernetzten Strukturen für die passgenaue Beratung und Vermittlung von Jugendlichen sowie die Abstimmung regionaler Qualifizierungsangebote unterschiedlicher Akteure ermöglicht werden“. Mit dem Ziel, die Schnittstellen zwischen den einzelnen Bereichen zu optimieren um Verweilzeiten in den Maßnahmen nicht unnötig zu verlängern und die eingesetzten Ressourcen optimal zu nutzen. (vgl. URL3: good-practice.de Stand 21.03.2015)

Um erfolgreiche Unterstützungsmaßnahmen zur Übergangsgestaltung zu installieren, sollten diese nicht einfach an einer Normalvorstellung von institutionellen Übergängen ausgerichtet sein. Um wirksam zu werden, sollten sich diese an den individuellen Biographien der Jugendlichen orientieren und darauf ausgerichtet sein, diese in ihren Übergängen bestmöglich zu unterstützen. (vgl. URL4: perspektive-berufsabschluss Übergangmanagement Stand 21.03.2015)

1.2 Ziele und Zielgruppe der Benachteiligtenförderung

Auf Grund der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und der damit einher gehenden Knappheit an Arbeits- und Ausbildungsstellen, gelang es Mitte der 70iger einer immer größeren Anzahl von jungen Menschen nicht mehr, den Übergang von Schule in Beruf problemlos zu meistern. Was zur Folge hatte, dass „sozial-, arbeitsmarkt- und bildungspolitische Interventionen Maßnahmen etabliert“ wurden, mit dem Ziel die „strukturellen Defizite des Ausbildungsmarktes“ durch pädagogische Arbeit auszugleichen. Das führte dazu, dass sich in Deutschland ein „eigenständiges Bildungssegment“ mit kompensatorischen und unterstützenden Angeboten entwickelt hat, was allgemein als Benachteiligtenförderung bezeichnet wird. (vgl. Kampmeier 2008, S.15)

Zur Benachteiligtenförderung gehören Maßnahmen der Berufsvorbereitung, außerbetrieblichen Ausbildung sowie arbeitspolitische Programme, wie z. Bsp. die Einstiegsqualifizierung. Die Benachteiligtenförderung ging aus dem Konzept der "sozialpädagogisch orientierten Berufsausbildung", das der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen und den ausbildungsbegleitenden Hilfen zugrunde liegt, hervor. In diesen ausgeschriebenen Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit arbeiten Ausbilder/innen, Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte im Team zusammen. Das Konzept verbindet sozial- und berufspädagogische

Denk- und Handlungsansätze sowie allgemein bildende Inhalte. Dahinter steht die Absicht, dass Kompetenzentwicklung ermöglicht wird, in dem die konkreten Herausforderungen der jungen Menschen aufgenommen werden und in die Gestaltungspotenziale aus den biographischen Erfahrungen einbezogen werden.

Entsprechend der gesetzlichen Grundlage werden die Zielgruppen der Benachteiligtenförderung eingeordnet.

Zielgruppen der Benachteiligtenförderung:

- Jugendliche mit Behinderung - körperliche, seelische oder geistige Funktionen sind so stark beeinträchtigt, dass die unmittelbaren Lebensverrichtungen oder die Teilnahme am Leben der Gesellschaft auf Dauer wesentlich erschwert sind.
- Lernbeeinträchtigte Jugendliche - bei ihnen liegen umfängliche, langdauernde und schwerwiegende Beeinträchtigungen des Lehr-/Lerngeschehens vor.
- Mädchen und Frauen - haben auf dem Arbeitsmarkt schlechtere Chancen und erhalten eine geringere Vergütung als Jungen und Männer bei vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit
- Jugendliche mit Migrationshintergrund – dazu zählen nach offizieller Definition die nach 1949 Zugewanderten sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.
- Jugendliche mit sozialer Benachteiligung – sind in ihren Lebenschancen erheblich eingeschränkt, weil sie einer bestimmten Gruppe angehören, das dritte und das achte SGB verbinden mit der sozialen Benachteiligung Rechtsansprüche.

(vgl. URL5: good-practice.de Zielgruppen Stand 13.04.2015)

1.3 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland ist im Artikel 3 Abs. 1 verankert, dass vor dem Gesetz alle gleich sind und niemand „wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung seiner Behinderung benachteiligt werden“ darf. Ausgehend davon gibt es eine Reihe von Gesetzen und Vereinbarungen, die die Rahmenbedingungen für die Benachteiligtenförderung regeln. Regelangebote erklären sich über gesetzliche, unbefristete Angebote für junge Menschen, i. d. R. verbunden mit einem individuellen Fördertatbestand. Die Angebote werden häufig als Bildungsmaßnahmen im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt. Im Rahmen dieser Arbeit wird nur auf Maßnahmen für junge Menschen auf der Rechtsgrundlage des SGB III und SGB II eingegangen. Dabei handelt es sich um Maßnahmen der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen. Leistungsgegenstand ist die Durchführung der Berufsausbildung „nach §§ 76 ff SGB III bzw. § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. §§ 76 ff SGB III und §§ 4, 5 Abs. 2 ff Berufsbildungsgesetz (BBiG)/§§ 25, 26 Abs. 2 ff Hand-

werksordnung(HwO) – allgemeine Berufsausbildung einschließlich Stufenausbildung – und §§ 64 ff BBiG/§ 42 k-m HwO („Werker Ausbildung“ bzw. „Fachpraktiker“ ausschließlich für behinderte Menschen im Sinne des § 19 SGB III). BaE nach §§ 76 ff SGB III“ mit dem Ziel den Auszubildenden, die aufgrund Ihrer Lernbeeinträchtigung oder sozialer Benachteiligungen besondere Hilfe benötigen, die Aufnahme und den erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung zu ermöglichen. (vgl. öffentliche Ausschreibung BaE 2013, S. 7)

2. Ergebnisse von Studien zum Thema Übergang/ Übergangmanagement

Wenn Übergangmanagement gelingen soll, muss es sich am Bedarf und den biographischen Übergangsverläufen der Adressaten orientieren. Das erfordert Wissen über die Bedürfnisse der Adressaten und Kenntnisse zu regionalen Angeboten bzw. Anforderungen. Zielgruppenorientiertes Übergangmanagement kann nur erfolgreich sein, wenn es gelingt, alle Unterstützungsangebote auf einander abzustimmen und optimales Zusammenspiel der Akteure zu erreichen, mit dem Ziel die verschiedenen Instrumente auf den konkreten Bedarf der Zielgruppen zu beziehen. Die verschiedenen Übergangmanagementbereiche sollten miteinander kooperieren und sich inhaltlich abstimmen, um im Interesse der Zielgruppen sowie einer sinnvollen Verteilung der Ressourcen eine regionale Gesamtstrategie zu entwickeln. In der Vergangenheit wurden schon Modellversuche und Studien zum Thema durchgeführt, mit dem Ergebnis, dass es kaum eine einheitliche Lösung für die einzelnen Regionen in Deutschland gibt und dass die Angebote durchaus auch zeitlich begrenzt am regionalen Bedarf eingesetzt werden sollten. (vgl. URL6: Perspektive Berufsabschluss-Begleitung-Übergangmanagement Stand 21.03.2015)

2.1 Zufriedenheit mit der Berufsorientierung aus Sichtweise der Jugendlichen im Übergangssystem

In diesem Abschnitt wird eine Studie der Justus-Liebig Universität Gießen erläutert. Diese wurde im Zeitraum Mai bis Juni 2012 erstellt mit dem Ziel, die Situation der Jugendlichen aus dem Landkreis Gießen zu beleuchten, die nach dem Schulabschluss nicht direkt in eine Berufsausbildung aufgenommen und in Übergangsmaßnahmen aufgefangen wurden. Speziell wurde dabei Wert auf die Erhebung von Daten gelegt, die Aussagen zu:

- Bedarfen der Jugendlichen
- Zusammensetzungen von Lerngruppen
- Optimierungspotenzialen und
- Zukunftsperspektiven der Jugendlichen geben.

Im Zentrum der Befragungen standen die Einschätzungen der Jugendlichen zur eigenen Berufsorientierung und deren Unterstützung durch die Schule sowie die Beurteilung der per-

sönlichen Situation im System des Übergangs. Diese Studie schließt eine Befragung von 2010 von Jugendlichen aus dem Raum Gießen ein, denen es gelungen ist, in eine Berufsausbildung einzumünden, zur Ermöglichung eines Vergleiches zwischen den beiden Gruppen. In der Studie wurden 343 Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 16 und 18 Jahren aus verschiedenen Maßnahmen des Übergangssystems befragt. Die Maßnahmen verteilen sich prozentual wie folgt:

- 11,1 % Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)
- 26,3 % Eingliederung in die Berufs- und Arbeitswelt (EIBE)
- 25,4 % Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB)
- 26,5 % Berufsfachschule (BFS)
- 1,5 % Fit für Ausbildung und Beruf (FAuB)
- 3,5 % Berufsausbildung in außerschulischen Einrichtungen
- 5,1 % sonstige und keine Angaben

58,3 % der Befragten Personen sind männlich, und deckt sich mit der bundesweit stärkeren Beteiligung von männlichen Teilnehmern im Übergangssystem und „kann unter anderem auf die im Vergleich zu den jungen Frauen sowohl niedrigeren als auch schlechteren allgemein bildenden Schulabschlüsse zurückgeführt werden (vgl. BMBF 2013, 33).“ Im Unterrichtsfach Arbeitslehre wird in Hessen schulische Berufsorientierung vorgenommen. In diesem Fach wird den Schülern das Thema Arbeit aus verschiedenen Perspektiven näher gebracht. Daraus sollen sie Kompetenzen entwickeln, die es ihnen ermöglichen, eine ihren Bedürfnissen entsprechende Berufswahl zu treffen. Zum Zeitpunkt der Befragung war die Ausbildungsmarktsituation im Landkreis Gießen eher ungünstig, „ auf 90 offene Ausbildungsstellen entfielen 100 Bewerbungen (vgl. Leibniz-Institut für Länderkunde 2012).

Am Prozess der Berufswahlentscheidung der Jugendlichen sind die verschiedensten Akteure beteiligt, so z. Bsp. die Lehrer/-innen, Berufseinstiegsbegleiter/-innen, Schulsozialarbeiter/-innen, Schulpsychologen/innen sowie die Eltern (vgl. BA 2014,14). So wird durch die Studie belegt, dass bei 67,7 % der befragten Jugendlichen die Eltern eine besondere Rolle im Berufsorientierungsprozess übernehmen, was sich auch bei den befragten Auszubildenden in der Erhebung aus dem Jahr 2010 bestätigte. An zweiter Stelle wird durch die Jugendlichen die Berufsberatung der Arbeitsagentur mit 39,9 % benannt. Dicht gefolgt vom Betriebspraktikum bewerteten mit 34,1 % der Befragten dies als eine nützliche Hilfe für ihre Berufswahlentscheidung, bei der Erhebung aus 2010 wurde dies mit 82,1 % etwa doppelt so hoch bewertet. Hilfe und Unterstützung erfuhren 32,1 % durch Freunde/-innen. Durch das Internet, was unumstritten ein wichtiger Bestandteil der meisten jungen Leute ist, ließen sich 24,5 % der Befragten beeinflussen. Verwandte spielen nur bei 20,4 % der Jugendlichen eine Rolle. Re-

lativ gering ist mit 12,6 % der Einfluss der Lehrkräfte auf die Entscheidung der befragten Jugendlichen.

Der Wunsch nach mehr Unterstützung in der Phase der Berufsorientierung durch die Lehrkräfte wurde sowohl bei der Gruppe der Jugendlichen im Übergangssystem mit 28,9 % als auch bei den befragten Auszubildenden von 2010 mit 29,9 % gleichermaßen deutlich. Die Ergebnisse belegen, dass sich in der Unterstützungsarbeit der Lehrkräfte im Unterricht einiges verbessern lässt. Sie wünschen sich neben der Unterstützung zur Berufsorientierung von den Lehrern mehr Verständnis bei Problemen, Einfühlungsvermögen und Motivation.

Bei der Untersuchung der hilfreichen Methoden zur Berufsorientierung wird deutlich, dass die Befragten das Spektrum der Möglichkeiten von Bewerbungstraining über Betriebsbesichtigungen, Fachleuten im Unterricht, Berufsberatung bis hin zum Betriebspraktikum und mehr Angebote nur unzureichend nutzen. Die Methode der Berufsinformationsfilme und Betriebsbesichtigungen wird durch die Jugendlichen als hilfreich bewertet, jedoch gaben nur 1/3 der Befragten an, die „Methode im Unterricht kennengelernt zu haben“. Befragt zum Betriebspraktikum gaben nur 257 der 343 Befragten an, eines absolviert zu haben. Wenn man bedenkt, dass die Absolvierung eines Betriebspraktikums zur Pflicht in den Bundesländern wurde, sind hier noch Reserven, die zur Optimierung der Berufsorientierung genutzt werden sollten. Im Betriebspraktikum haben die Jugendlichen die Möglichkeit, den ausgewählten Beruf und Unternehmen unter realen Betriebsbedingungen zu erleben und können so erste „praktische Erfahrungen“ sammeln. Von den 257 Jugendlichen die ein Betriebspraktikum absolviert haben, gaben ca. 3/4 an, dies als hilfreich empfunden zu haben. Eine große Anzahl von Jugendlichen im Übergangssystem, hat sich zum Ende der Schulzeit nicht oder noch nicht genügend um eine Ausbildungsstelle bemüht und wurde daher in eine BvB Maßnahme überführt. Die Studie belegt, dass sich ca. 28 % der Jugendlichen, die einen Berufswunsch hatten, noch keine Bewerbungsbemühungen unternommen haben, wobei bei den Jugendlichen ohne Berufswunsch sich ca. 36 % nicht bemüht haben, Bewerbungen zu verschicken. Dem gegenüber steht die Zahl der Jugendlichen mit hohen Bewerbungsbemühungen von 57 %, die bereits mehr als 5 und von 37,7 %, die mehr als 10 Bewerbungen verschickt haben (zum Zeitpunkt der Befragung noch erfolglos). In den Maßnahmen des Übergangssystems sind die Teilnehmer einer Maßnahme häufig Jugendliche mit Berufsreife, die keinen Ausbildungsplatz akquirieren konnten und Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, was eine individuelle Übergangsbegleitung notwendig macht. Dabei sind „größere Anstrengungen zu unternehmen, wenn ein höherer Förderbedarf besteht.“

In der Studie wurden die Zielvorstellungen in Bezug auf die Maßnahmeteilnahme untersucht und festgestellt, dass sich diese je nach vorliegendem Schulabschluss und Art der Maßnahme unterscheiden. 53,9 % der befragten Jugendlichen wollen ihren Schulabschluss nachholen oder verbessern. Jugendliche mit einem „qualifizierten Hauptschulabschluss“ haben im

Vergleich zu denen mit „einfachen Hauptschulabschluss“ mehr das Ziel und den Wunsch einen höheren allgemein bildenden Abschluss zu erlangen. 85 % der Teilnehmer einer BvB möchten eine Ausbildung aufnehmen und ca. 20 % wollen einen höheren Schulabschluss erlangen. Diese verschiedenen Ziele der Teilnehmer einer Übergangsmaßnahme verdeutlicht die Forderung nach mehr Berücksichtigung der Wünsche und Ziele der Jugendlichen in der Konzeptgestaltung der Maßnahme. Eine individuelle Übergangsbegleitung entsprechend seines besonderen Förderbedarfes trägt dazu bei, dass der betreffende Jugendliche in seiner Biografischen Gestaltungskompetenz gefördert wird. Bei der Beurteilung zur Zufriedenheit in der Maßnahme gab ein großer Teil der Befragten an, keine schlechten Erfahrungen in der Maßnahme gemacht zu haben. Dem gegenüber steht dass 35,1 % der Realschüler in einem offenen Befragungsteil schlechte Erfahrungen mit den Lehrkräften machten. Im Praktikum sammelten die Teilnehmer schlechte Erfahrungen in Bezug auf die Situation im Betrieb, das bezog sich auf die Interaktion zwischen Auszubildenden und Mitarbeiter sowie auf die mangelnde Kommunikation und Unverständnis gegenüber den Praktikanten. Die Zufriedenheit in der Maßnahme, das Verhältnis zu den Lehrkräften und Bildungsbegleitern sowie die Vorbereitung auf das Berufsleben durch die Maßnahme wurden durch die Jugendlichen insgesamt mit einer Durchschnittsnote von 2,4 bis 2,6 bewertet. Die Bewertung des Praktikums im Hinblick auf das Verhältnis zu den Vorgesetzten und die Erkenntnisse in den beruflichen Anforderungen wurden mit 1,94 bewertet. In dieser Studie wie der Vergleichsstudie von 2010 wird darauf verwiesen, dass es für die befragten Jugendlichen bedeutsam ist, zum Ausbildungspersonal im Betrieb gute Beziehungen zu haben.

Zur Erlangung bzw. zur Verstärkung eines Berufswunsches befragt konnten dieses 56,6 % bestätigen. Was den Rückschluss zulässt, dass viele Teilnehmer der berufsvorbereitenden Maßnahme keine berufliche Orientierung in der Maßnahme erlangt haben. Die Herausbildung des Berufswunsches bei den Jugendlichen ist ein wichtiges Kriterium für die Erlangung der „Ausbildungsreife“ und eine Voraussetzung für einen erfolgreichen Übergang in die Ausbildung.

Im Ergebnis der Studie wurde festgestellt, dass Verbesserungsbedarf in folgenden Bereichen besteht:

- mehr Unterstützung durch die Lehrkräfte
- dass im schulischen Teil mehr auf die Wünsche der Jugendlichen eingegangen wird
- Erhöhung der praktischen Erfahrungen im Zusammenhang mit der Kooperation im **Netzwerk** (vgl. URL7: Studie: Zufriedenheit im Übergang Stand 12.03.2015)

2.2 Daten und Befunde des Regionalen Übergangsmanagement in MV

In diesem Kapitel wird die Studie „Übergang Schule-Beruf in Mecklenburg Vorpommern: Daten und Befunde des Regionalen Übergangsmanagements“ im Auftrag der Landesgruppe RÜM M-V vorgestellt. Diese Studie wurde durch das „Bundesministerium für Bildung und Forschung“ im Rahmen des Programmes „Perspektive Berufsabschluss“ gefördert und im Auftrag von den RÜM- Projektstellen Landkreis Güstrow und Landkreis Vorpommern Rügen durchgeführt. Im Zeitraum von 2008 bis 2013 wurde in M-V an den fünf Standorten Wismar, Güstrow/Rostock, Landkreis Parchim, Landkreis Vorpommern Rügen und Neubrandenburg Projekte des RÜM M-V aufgebaut.

„Um zu Aussagen zum Übergangsgeschehen Schule-Beruf im Bundesland Mecklenburg Vorpommern zu kommen, werden in dieser Studie die Daten und Befunde der verfügbaren RÜM- Erhebungen zusammengefasst und durch Ergebnisse anderer relevanter Studien ergänzt. Ziel ist es, vorhandene Befragungs- und Forschungsergebnisse zu bündeln, so dass auf diese Basis Handlungsbedarfe und Handlungsfelder identifiziert werden sowie Handlungsempfehlungen ausgesprochen werden können.“ (URL8: Übergangsmanagement + MV Stand 25.03.2015)

An den fünf Standorten der RÜM M-V wurde der „Übergang Schule-Beruf“ aus verschiedenen Perspektiven erforscht und alle beteiligten Akteure befragt. Unterscheidungen in der Befragung gab es in den „Befragungszielgruppen, Befragungsinstrumenten und Befragungszeiträumen“. Insgesamt wurden

- 6321 Schüler/innen der Klassenstufe 8 - 11
- 1574 Eltern
- 811 Unternehmen
- 2041 Berufsschüler/innen
- 59 Ausbildungsabbrecher/innen
- 20 Lehrkräfte der beruflichen Schulen
- 72 allgemeinbildende Schulen und
- 35 Anbieter von Berufsorientierungsangeboten befragt.

Um für das Übergangsgeschehen in M-V „verallgemeinerbare Aussagen“ darzustellen wurden für die Studie folgende Schwerpunkte den Übergang betreffend ausgewählt:

- Ergebnisse der Befragungen aus der Sicht der Schüler/innen, der Eltern und der Unternehmen
- Betrachtung von Berufsorientierungsmaßnahmen, Befragung der Anbieter, Schüler und Eltern
- Auswertung von Interviews von Jugendlichen mit Ausbildungsabbruch

Nach der Bestandsaufnahme in den einzelnen Regionen, rückte bei den RÜMs die Netzwerkarbeit in den Vordergrund, mit dem Ziel bei den Akteuren mehr Aufmerksamkeit für dieses Thema zu erreichen und „nachhaltige Strukturen“ bei der Übergangsgestaltung aufzubauen. Um die Akteure in ihrer Arbeit zu unterstützen und Fachtagungen und Fortbildungen durchgeführt. So wurde durch die RÜMs ein Online-Portal eingerichtet, in dem sich Interessierte zu den Themen „ Berufswahl, Praktika-, Ausbildungsplätze, Ferienjobs der jeweiligen Region“ informieren können. Dazu gehört auch ein „Azubipool, Bewerbung- Speed-Datings,Berufsorientierungsspiele usw.“. Diese Unterlagen wurden so aufbereitet, dass sie auch „ auf andere Regionen übertragen werden können.“ (URL8: Übergangsmangement + MV Internet Stand 25.03.2015)

Um Erkenntnisse aus der Sicht der Schüler in der Phase des Übergangs zu erfassen wurden sie umfassend befragt, neben den Angaben zur Person, Familie und Freizeit, wurden Daten zu Berufs- und Lebensplanung, zum Lernverhalten, zur Kenntnis über Maßnahmen der Berufsorientierung, zum Wissen über die regionalen Bedingungen und zu ihren Einstellung in Bezug auf die Mobilitätsbereitschaft erhoben.

Es konnte festgestellt werden, dass der größte Teil der Jugendlichen zuversichtlich in die Zukunft blicken, wobei die Jugendlichen der „unteren sozialen Schichten“ ihre Chancen zur Verwirklichung ihrer Berufswünsche erheblich schlechter sehen. Von besonderer Bedeutung ist für die befragten Jugendlichen der Wunsch nach finanzieller Sicherheit, sie wollen eine Ausbildung, Arbeit und Geld verdienen, aber auch Zeit für die Familie haben. Es hat sich gezeigt, dass in Abhängigkeit von der Schulart sich auch die Bereitschaft zum Verlassen der Region verändert, so sind Förderschüler/innen und Realschüler/innen weniger bereit, die Heimatregion zu verlassen. Die Untersuchung ergab, dass die Jugendlichen Berufswünsche haben, zum Teil dennoch nur wenig über den angestrebten Beruf wissen. Aufschlussreich sind die Bewerbungserfahrungen der Schüler/innen, so benötigten nur wenige ein Bewerbungsschreiben für den Praktikumseinsatz. Im Landkreis Rostock ist mit 52,6 % der Anteil derjenigen, die noch keine Bewerbung geschrieben haben, relativ hoch. Ein Fünftel der Befragten gaben an keine Unterstützung beim Schreiben der Bewerbung zu haben, Unterstützung erhalten 44,8 % von den Eltern und 30,8 % von den Lehrern/innen. Bei der beruflichen Orientierung sind für die meisten Jugendlichen die Eltern eine der wichtigsten Informations- und Beratungsquellen. Für Förderschüler/innen gibt es im Übergang in den Beruf mehr Hürden zu bewältigen, das zeigt sich schon bei der Suche nach einem geeigneten Praktikumsplatz. Förderschüler/innen geben häufig an, dass sie nach der Schule in eine berufsorientierende Maßnahme wechseln. Dort erlangen sie ihren Schulabschluss und orientieren sich beruflich.

Bei der Erfassung der Sichtweisen von Eltern wurden bei der Datenerhebung festgestellt, dass:

- die sie Verantwortung für den „Berufswahlprozess“ in erster Linie bei den Berufseinsteigern sehen
- ihnen die Berufsorientierung der Kinder wichtig ist, sie selbst in den einzelnen Regionen aber unterschiedlich stark informiert sind
sie zu Bereichen wie finanzielle Unterstützung, „Zugangsvoraussetzungen zu Ausbildung und Studium, Berufsbilder und Ausbildungsformen, Alternativen zu Ausbildung und Studium“, usw. mehr Informationen und Beratung wünschen
- sie unterschiedliche Informationsquellen kennen und nutzen und sich die meisten von Ihnen mehr Einzelberatung wünschen, wobei es Unterschiede in den verschiedenen Schulformen gibt. (vgl. URL8: Übergangsmanagement + MV Stand 25.03.2015)

Bei der Befragung der Unternehmen ging es auch darum zu erfahren welche Entwicklungen sich im Übergangsprozess Schule – Berufs abzeichnen und welche Maßnahmen ergriffen werden sollten um den Prozess besser zu gestalten. Befragt wurden Unternehmen die noch ausbilden oder ausgebildet haben bzw. die die Absicht haben, in Zukunft ausbilden zu wollen.

Im Ergebnis wurde festgestellt, dass

- die Bewerberzahlen deutlich zurück gegangen sind und es zum Teil schwierig sei, geeignete Bewerber zu gewinnen
- die Gewinnung neuer Auszubildenden über „klassische Wege“ erfolgt und „Ausbildungsmessen, Tage der offenen Tür, Lehrstellenbörsen“ usw. eher weniger genutzt werden
- trotz zurückgehender Nachfrage an Bewerbern, wurden nur in einigen Branchen „lernschwachen“ Bewerbern eine Ausbildungsstelle anboten, gerade Dienstleistungsunternehmen zeigen sich lernschwachen Bewerbern gegenüber eher skeptisch
- wurde durch eine relativ hohe Abbruchquote der Ausbildungsverhältnisse bestätigt, gerade im Gastronomiegewerbe liegt die Abbruchquote lt. Datenreport Berufsbildungsbericht 2012 bundesweit bei 40 – 48 % Prozent
- die Gründe für den vorzeitigen Ausbildungsabbruch bei der nicht ausreichenden Motivation der Jugendlichen, der unzureichenden Berufsvorbereitung der allgemeinbildenden Schulen und bei der „Ausbildungsqualität“ an den Berufsschulen liegen
- ihr Engagement in der Berufsorientierung sich in erster Linie auf die Bereitstellung von Praktikumsplätzen bezieht. (vgl. URL8: Übergangsmanagement + MV Stand 25.03.2015)

Bei der Betrachtung von Berufsorientierungsmaßnahmen konnten wesentliche Unterschiede hinsichtlich der:

- Angebotszielsetzung
- Zielgruppe
- Dauer
- Qualität und Wirksamkeit festgestellt werden.

Weiterhin wurde durch die Befragung festgestellt, dass eine „individuelle Berufswahlbegleitung“ kaum angeboten wird. Die Anbieter der berufsorientierenden Maßnahmen verweisen seinerseits auf ein breites Angebotsspektrum für die Jugendlichen sich auf die verschiedenen Berufsbilder zu informieren, stellen jedoch auch fest, dass es noch Reserven in Bezug auf die Einbeziehung der anderen Akteure wie Eltern und Unternehmen gibt.

Bei der Analyse der Thematik Ausbildungsabbruch, wurden verschiedene Gründe ermittelt. Wichtige Beweggründe für Jugendliche ihre Ausbildung abzubrechen sind:

- schwierige Situation und Bedingungen im Ausbildungsbetrieb
- die Berufsschulbedingungen und
- die Sicht auf ihre persönliche Gesamtsituation.

Es wurde festgestellt, dass die betreffenden Jugendlichen ihre Entscheidung zum Ausbildungsabbruch überlegt treffen, dabei gibt es einen großen Anteil derer, die Ihre Ausbildung mehrfach abgebrochen haben. Zu den Gründen des mehrfachen Abbruchs konnten keine Aussagen getroffen werden. „Die Ergebnisse beschreiben beispielhaft wie sich Vorerfahrungen, persönliche und soziale Probleme in der Ausbildung fortsetzen und keine neuen hilfreichen Lösungsstrategien entwickelt werden, mit den Problemlagen im Ausbildungsalltag umzugehen“ (URL8: Übergangmanagement + MV Stand 25.03.2015)

Von Vorteil für die Studie wäre es gewesen, wenn die Zusammenarbeit der einzelnen RÜMs von Beginn der Untersuchung an eingeplant worden wäre, um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse besser zu gestalten. Auf Grund der kurzen Laufzeit des Projektes von drei Jahren werden von den Verantwortlichen für die Arbeit im Übergangmanagement keine „abschließende Ergebnisse“ gegeben. Es konnten aber Erkenntnisse zu den Bedürfnisse, Sorgen und Ängste der Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern, Lehrerinnen und der Unternehmen gewonnen werden. In den fünf RÜM in MV wurde in den Förderphasen das Ziel verfolgt, für die Akteure einen Überblick zu den Angeboten im Bereich des Überganges, sowie eine bessere Zusammenarbeit der Beteiligten zu erreichen. Die Abbruchzahlen machen deutlich, wie wichtig die Qualität der beruflichen Orientierungsmaßnahmen ist. Daher ist eine enge Zusammenarbeit zwischen allen Akteuren besonders wichtig. Dazu gehören auch die Schaffung von institutionellen Grundlagen auf den einzelnen Ebenen, sowie die Verbesserung der

individuellen Berufswahlbegleitung der Jugendlichen. Um dies zu erreichen ist die Entwicklung und Umsetzung einer einheitlichen Strategie im Übergangsmanagement auf Landesebene notwendig. (vgl. URL8: Übergangsmanagement + MV Stand 25.03.2015)

3. System der Benachteiligtenförderung

3.1 Risikofaktoren für den Übergang ins Berufs- und Arbeitsleben

Der Übergang in den das Beschäftigungssystem gestaltet sich für benachteiligte Jugendliche immer schwieriger, da es zunehmend auch für nicht benachteiligte Jugendliche problematisch ist, eine betriebliche Ausbildungsstelle zu finden und anschließend eine Arbeit aufzunehmen. Die gesellschaftliche Situation ist durch den Wandel von Arbeit und Beschäftigung aber auch durch ein steigendes Interesse der heutigen Jugend an Freizeit gekennzeichnet. In der Generation der Jugendlichen vollzieht sich ein Wertewandel.

„Das Erwerbssystem ist, so hat es Walter Heinz formuliert, das Nadelöhr für die gesamte Lebensführung: Die Bildungsanstrengungen sind darauf ausgerichtet, die Familien sind davon abhängig, die Emanzipation der Frauen darauf bezogen und die soziale Sicherung darauf aufgebaut (Heinz 1991).“ (vgl. Preiß in Lappe 2003, S. 51ff)

Bei benachteiligten Jugendlichen gibt es Abweichungen von der Normalbiografie, durch Brüche im Übergang und damit die einhergehende höhere Anzahl von Übergängen zeigen sie zum Teil verfestigte Maßnahmeerfahrungen. Was dazu führt, dass sie eigene „Lebensbewältigungsmuster“ entwickelt haben. (vgl. Dietrich 2007, S. 47)

Für Jugendliche gestaltet sich der Übergang in Ausbildung und Beschäftigung immer komplizierter, und ist durch folgende Ursachen gekennzeichnet:

- Probleme in der Familie
- Schlechte bzw. niedrige Schulabschlüsse
- fehlende soziale Kompetenzen
- fehlende Berufsperspektiven
- fehlende Orientierung
- geringe bis fehlende Motivation
- fehlende Förderung
- fehlende Tagesstruktur
- Delinquenz
- Alkohol- und Drogenkonsum
- steigende Anforderungen der Wirtschaft

Gerade Jugendliche mit Migrationshintergrund sind im Prozess des Überganges besonders benachteiligt, da die meist angespannte soziale Lage der Familie und niedrige Schulab-

schlüsse ihre Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erschweren. Selbst wenn sie gute Schulabschlüsse und erwartete Kompetenzen vorweisen können sind ihre Chancen im Übergang deutlich geringer als derjenigen ohne Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Ihnen gelingt es erheblich später und wesentlich seltener eine betriebliche Berufsausbildung aufzunehmen. (vgl. Junge/Dorsch-Beard/Freckmann 2012, S.21 f)

Im Berufsbildungsbericht von 2015 wird festgestellt, dass sich für Jugendliche insgesamt die Lage auf dem Arbeitsmarkt leicht verbessert hat. Trotz eines geringen Rückgangs von neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Ausbildungsjahr 2013/2014, der Rückgang ist aber geringer als im Jahr 2014. Der Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wird zurück geführt auf:

- die demografische Entwicklung
- zunehmende Probleme der Unternehmen offene Stellen zu besetzen
- gestiegene Neigung ein Studium aufzunehmen

So blieben 37100 betriebliche Ausbildungsstellen unbesetzt, dem gegenüber blieben jedoch 20.900 Ausbildungssuchende unversorgt. Die Gründe werden einerseits darin gesehen, dass die Jugendlichen zum Teil falsche Vorstellungen zu bestimmten Berufsbildern haben und andererseits die Unternehmen neue Wege in der Werbung für sich gehen sollten um ihre Attraktivität zu verbessern. (vgl. URL9: Berufsbildungsbericht Stand 21.04.2015)

„Für die Bundesregierung hat die Stärkung der dualen Berufsausbildung hohe politische Priorität. Dafür steht die "Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015 bis 2018" mit den Ländern, der Wirtschaft, den Gewerkschaften und der Bundesagentur für Arbeit. Zudem baut das Bundesbildungsministerium gemeinsam mit dem Bundearbeitsministerium und der Bundesagentur für Arbeit die erfolgreiche Initiative "Bildungsketten" aus. Mit dem Innovationsprogramm "Jobstarter plus" unterstützt das Bundesbildungsministerium zudem kleine und mittlere Betriebe. Die Bundesregierung appelliert an die Betriebe, ihre Ausbildungsanstrengungen zu verstärken.“ (vgl. URL9: Berufsbildungsbericht Stand 21.04.2015)

3.2 Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen beim Übergang

Im Übergang von jungen Frauen und Männern von der Schule in den Beruf gibt es aus beschäftigungspolitischer und gleichstellungspolitischer Sicht unverkennbare Unterschiede. Und erhält im Zuge der „Gender Mainstreaming-Begleitung und –Beratung“ durch die Agentur für Gleichstellung im Europäischen Sozialfonds (ESF) besondere Aufmerksamkeit. Die Anwendung von Gender Mainstreaming erfordert die Kenntnis über Methoden der praktischen Umsetzung von Gender Mainstreaming und auch das Wissen über bedeutsame Geschlechterstrukturen im jeweiligen „Interventionsfeld“. Unter Beachtung dieses Aspektes,

erhält das Übergangsmanagement von jungen Frauen und Männer mit Migrationshintergrund eine besondere Bedeutung.

Für junge Frauen in unserem Land ist es selbstverständlich einen Beruf zu erlernen und diesen auch auszuüben, was für junge Frauen mit Migrationshintergrund nicht im gleichen Maße zutrifft. Zwischen jungen Frauen und Männern zeigen sich Unterschiede in den Bildungswegen und den erlernten Berufen. So gibt es nach wie vor männlich und weiblich dominierte Berufe und auch in höheren Positionen im Beruf sind die Männer stärker vertreten. Frauen verfügen zwar häufig über einen höheren Schul- und Bildungsabschluss, sie sind aber häufig schlechter gestellt als ihre männlichen Kollegen in Bezug auf die Stellung im Unternehmen und den Verdienst. In Deutschland geschieht Ausbildung vorwiegend über das duale Ausbildungssystem in Berufsschule und Betrieb und ist stark durch typische Männer- und Frauenberufe gekennzeichnet. So sind 2012 mit etwa 41 % weniger Frauen in der dualen Ausbildung als in der schulischen Ausbildung vertreten. Aber in der schulischen Ausbildung sind „die Abbruchquoten höher, der Berufseinstieg schwieriger und die finanziellen Belastungen größer (Schulgeld, keine Ausbildungsvergütung)“. (URL10: esf-gleichstellung. Aktuelles Übergang Schule Beruf Stand 20.04.2015)

Laut des BiBB - Datenreports 2012 sind junge Frauen im dualen Ausbildungsbereich mit 42 Prozent unterdurchschnittlich, jedoch im schulischen Ausbildungsbereich überdurchschnittlich mit 72 Prozent vertreten. Die Zahl der jungen Frauen und Männer, die ohne Berufsausbildung bleiben, „hat sich insgesamt über die Jahre zunehmend angenähert“ und beträgt um die 15 Prozent bei beiden Geschlechtern (vgl. URL10: esf-gleichstellung. Aktuelles Übergang Schule Beruf Stand 20.04.2015).

Offensichtlicher ist der Unterschied zwischen jungen Frauen und Männern mit Hauptschulabschluss oder ohne Schulabschluss bei der Gruppe der Ungelernten, hier blieben prozentual mehr junge Frauen ohne Berufsausbildung. Für junge Frauen mit Kind ist die Wahrscheinlichkeit keinen Berufsausbildungsabschluss zu erlangen erhöht. „Nach Geschlecht differenziert betrachtet ist als erstes Zwischenfazit festzuhalten, dass zwar junge Männer häufiger keinen Schulabschluss oder maximal Hauptschulabschluss haben und damit quantitativ einen überproportionalen Anteil an dieser Risikogruppe stellen. Jedoch bleiben junge Frauen ohne oder mit maximal Hauptschulabschluss häufiger ohne Berufsausbildung als junge Männer ohne oder mit niedrigem Schulabschluss.“ (vgl. URL10: esf-gleichstellung. Aktuelles Übergang Schule Beruf Stand 20.04.2015)

3.3 Folgen der Arbeitslosigkeit für Jugendliche und deren Lebensqualität

In Deutschland waren im März 2015 laut dem „Analytikreport der Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit“, insgesamt bei den Jugendlichen von 15 bis 25 Jahren 5,5 % arbeitslos. Das entspricht einer leichten Verbesserung von 0,4 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr. Von den 249.000 jüngeren Arbeitslosen werden 43 % dem SGB III und die restlichen 57 % SGB II zugeordnet.

„Eine pragmatische Definition von Arbeit ist, dass „Arbeit, sei ideell oder materiell, eine planvoll organisierte und anstrengende menschliche Tätigkeit ist, die primär menschlicher Existenzsicherung und Bedürfnissicherung dient“. (Zwierlein 1997, S.18 in Doose 2012, S.76)

Die Auswirkung der Arbeitslosigkeit wurde bereits eingehend erforscht und in den Studien herausgestellt, dass die Folgen sehr unterschiedlich sind.

In Abhängigkeit von der Dauer der Arbeitslosigkeit beschreiben Jugendliche diese Zeit unterschiedlich. So nutzen sie kürzere Zeiten der Arbeitslosigkeit für die Freizeitgestaltung oder haben Langeweile. Längere Arbeitslosigkeit empfinden sie als Belastung. Durch den Ausschluss von der Arbeitswelt und vom sozialen Leben, fühlen sie sich einsam und nutzlos, was sich in Frust bis hin zur Depression äußert. Sie können auf Grund der Aussichtslosigkeit ihrer Situation, jegliche Motivation verlieren etwas ändern zu wollen. Erschwerend auf das Gesamtbefinden wirkt sich ihre finanzielle Abhängigkeit aus, was auch dazu führen kann, dass sie sich mit Suizidgedanken befassen. (vgl. Dietrich 2007, S.116)

Die Folgen der Arbeitslosigkeit können sich allgemein folgendermaßen auf den Betroffenen auswirken, durch:

- seelische Probleme (Angst, Trübsinn, Depression)
- psycho-soziale Belastung (überflüssig sein, Ärger in der Familie)
- gesundheitliche Beschwerden (Kopf- und Gliederschmerzen usw.)
- Sucht (Alkohol, Drogen) usw.

Jugendliche empfinden „Arbeitslosigkeit auch nicht als einen glatten biografischen Bruch wie ältere Arbeitnehmer, sondern, ausgelöst durch die geringen Zukunftsaussichten, als eine Identitätsbedrohung“. (Glaß 1991, S.69 in Dietrich 2007 S.41)

4. Beschreibung der Maßnahmen in der AFZ GmbH in Rostock

Im folgenden Abschnitt werden die verschiedenen Maßnahmen, die das AFZ anbietet, beschrieben. Das AFZ ist ein Bildungsdienstleister, in dem verschiedene Maßnahmen und Projekte zur Aktivierung und Integration auf dem ersten Bildungsmarkt angeboten und durchgeführt werden. Neben der beruflichen Orientierung, Berufsvorbereitung und Berufsausbildung von Jugendlichen bis 25 Jahren werden auch Maßnahmen zur beruflichen Integration von

Erwachsenen durchgeführt. Bei diesen Maßnahmen und Projekten handelt es sich ausschließlich um geförderte Maßnahmen durch die Arbeitsagentur (SBGIII) oder das Jobcenter (SGB II). In diesen Maßnahmen sind ausgebildete Sozialpädagogen, Bildungsbegleiter, Jobcoaches, Ausbilder und Lehrkräfte eingesetzt und arbeiten als Team mit dem Ziel, die Jugendlichen und Erwachsenen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Ein weiteres, nicht unwesentliches Standbein unserer Firma im technischen und kaufmännischen Bereich, ist das Angebot zur Durchführung von Lehrgängen zur Fort- und Weiterbildung von Fachkräften für Unternehmen der Wirtschaft. Hierbei handelt sich ausschließlich um Angebote, die nicht durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert werden.

4.1 Beschäftigungssituation von benachteiligten Jugendlichen in der Region Rostock

Aktuelle Informationen über die Struktur und Entwicklung des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes sind für die nachhaltige Berufsperspektive der Teilnehmer und deren Vermittlung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt von besonderer Wichtigkeit. Der aktuelle Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist gekennzeichnet durch die Folgen der allgemeinen demografischen Entwicklung sowie durch regional unterschiedlich entwickelte und sich verändernde Wirtschaftsstrukturen.

Der Bericht zur Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Region Rostock vom Mai 2014 setzt traditionell positive Zeichen zu Beginn der Tourismussaison. Mit einer Arbeitslosenquote von 9,7 Prozent verzeichnet der Raum Rostock den drittbesten Wert in Mecklenburg-Vorpommern und verbessert sich im Vergleich zum Vorjahresmonat um 0,3 Prozentpunkte. Der Ausbildungsmarkt entwickelt sich aus Sicht der Bewerber seit dem Ausbildungsjahr 2007/2008 weiter positiv. Während die Zahl der gemeldeten Stellen nur leicht abnahm, hat sich die Zahl der gemeldeten Bewerber im gleichen Zeitraum fast halbiert. Der Wettbewerb um Ausbildungsplätze und die fachgerechte Besetzung von Arbeitsplätzen wird zunehmend schärfer. Zudem scheiden ältere Arbeitnehmer aus dem aktiven Arbeitsleben aus. Die Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung gewinnt bei Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Der Fachkräftebedarf für kleine und mittlere Unternehmen im Bereich der metallverarbeitenden Industrie ist auch in der Region Mecklenburg-Vorpommern von strategischer Bedeutung.

Im Newsletter vom 9. April 2014 „Arbeitsmarkt Monitor Mecklenburg-Vorpommern“ geben 70% der befragten Unternehmen an, den benötigten Fachkräftebedarf durch betriebliche Ausbildung absichern zu wollen.

Dem gegenüber steht die Aussage, dass viele Unternehmen keine geeigneten Bewerber für die ausgeschriebenen Ausbildungsplätze finden. Als einen der Hauptgründe für die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen führten die Umfrageteilnehmer neben

den zu geringen Bewerberzahlen den hohen Anteil von Ausbildungsbewerbern mit unzureichenden schulischen Leistungen an.

Die Bereitschaft der Firmen, von ihren Anforderungen für die Ausbildungsplätze abzurücken und damit auch Bewerbern mit geringeren Voraussetzungen eine Chance zu geben, führt nicht zwangsweise zu einer Verbesserung der Ausbildungssituation. Bewerber mit geringen schulischen Vorleistungen haben häufig Schwierigkeiten, dem Lerntempo in den Berufsschulen zu folgen und resignieren leichter, was dann zum vorzeitigen Auflösen von Ausbildungsverhältnissen führen kann. Instrumente, wie ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) und andere individuelle Unterstützungsangebote in den Unternehmen werden noch zu selten von diesen Bewerbern in Anspruch genommen bzw. auf Grund der Personalsituation im Unternehmen nicht angeboten.

4.2 Berufseinstiegsbegleitung

Mit Wirkung vom 01.04.2012 wurde mit dem Gesetz „Zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ die „Berufseinstiegsbegleitung“ nach § 49 Absatz 1 SGB III eingeführt. (vgl. Junge/Dorsch-Beard/Freckmann 2012, S 7)

Die Berufseinstiegsbegleitung verfolgt das Ziel Jugendlichen die Probleme haben, den Schulabschluss sowie den Übergang in die Ausbildung zu bewältigen und individuelle Begleitung zukommen zulassen. Sie beginnt in der Regel in den „Vorabgangsklassen“ (7. Klasse) der allgemeinbildenden Schule und endet ein halbes Jahr nach Beginn der Berufsausbildung (spätestens nach 24 Monaten). (vgl. Junge/Dorsch-Beard/Freckmann 2012, S 7f)

Diese Maßnahmen werden durch die Arbeitsagentur ausgeschrieben und in der Regel von Bildungsträgern durchgeführt, dazu werden Kooperationsverträge mit den allgemeinbildenden Schulen abgeschlossen. Grundsätzlich wird von der Berufseinstiegsbegleitung erwartet, dass bei den Teilnehmern dieser Maßnahme die individuellen Voraussetzungen zur Aufnahme einer Berufsausbildung geschaffen werden. Teilnehmern, die eine Förderschule besuchen, wird ermöglicht in eine BaE einzumünden. Die Betreuung der Jugendlichen umfasst im Wesentlichen folgende Aufgaben:

- Erreichung des Abschlusses
- Unterstützung bei der Berufsorientierung und Berufswahl
- Unterstützung bei der Suche bzw. Vermittlung von Praktikumsplätzen
- Unterstützung bei Ausbildungsstellensuche
- Begleitung im Übergangssystem
- Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses

Zur Erreichung der Ziele ist eine regelmäßige Abstimmung mit dem zuständigen Berufsberater der Arbeitsagentur und den Lehrkräften der Schule notwendig.

4.3 Berufsvorbereitung

Im folgenden Abschnitt wird die Maßnahme der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme mit dem Prozess der Bildungsbegleitung dargestellt. Das Ziel dieser Maßnahme ist die Beseitigung von Hemmnissen, die einer Ausbildungsaufnahme entgegenstehen und die Ausrichtung am individuellen Förderbedarf, sowie die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, die Erreichung eines positiven Lern- und Arbeitsverhaltens und einer ausreichenden persönlichen Grundstabilität. Eine der wichtigsten Aufgaben der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme besteht darin, „den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten hinsichtlich einer möglichen Berufswahlentscheidung zu überprüfen und zu bewerten, sich im Spektrum geeigneter Berufe zu orientieren und eine Berufswahl zu treffen“.

(öffentliche Ausschreibung BvB 2010, S. 18)

Um dies zu gewährleisten, durchläuft jeder Teilnehmer in der Eignungsanalyse verschiedene Berufsfelder, in denen eine gründliche Analyse und Bewertung der gezeigten Leistungen vorgenommen wird. Dazu werden ausgewählte Test (Bestandteile) des Assessmentverfahren angewendet. Die Erkenntnisse aus den Testungen werden im gesamten Team ausgewertet und fließen in den Qualifizierungsplan ein. Der Bildungsbegleiter wertet die Ergebnisse mit dem Teilnehmer aus und bespricht den weiteren Maßeinsatz. Die individuelle Qualifizierungsplanung für den einzelnen Teilnehmer ergibt sich aus den ermittelten Förderbedarfen beziehungsweise aus den gewählten Berufsfeldern. Daraus abgeleitet wird ein Hilfeplan festgelegt und entsprechende Zielvereinbarungen mit den Beteiligten geschlossen, um das Ziel der Vermittlung zum geplanten Zeitpunkt zu sichern. An Hand der festgestellten Förderschwerpunkte wird der Einsatz des Sozialpädagogen und der Lehrkraft organisiert. Um die passgenaue Vermittlung des Teilnehmers in Ausbildung zu gewährleisten ist die enge Zusammenarbeit mit den Unternehmen notwendig. Sollte trotz großer Anstrengungen kein Ausbildungsvertrag mit einem Unternehmen erreicht werden, kommt es auf die tatsächliche Flexibilität des Teilnehmers an.

Dabei stellen sich folgende Fragen:

- Ist der Teilnehmer bereit, statt der beabsichtigten Ausbildung zur Überbrückung eine Arbeitnehmertätigkeit aufzunehmen?
- Sind alle Möglichkeiten sozialpädagogischer Arbeit und insbesondere der Beratung durch den Bildungsbegleiter genutzt worden?
- Würde er auch eine Ausbildung in einem anderen Bundesland aufnehmen?

Durch die festgelegte Verweildauer der Teilnehmer in der Maßnahme liegt das Ende der berufsvorbereitenden Maßnahme für die meisten unserer Teilnehmer vor dem üblichen Ausbildungsbeginn. Um einen guten Übergang in die Arbeitswelt zu sichern, wird dem Teilnehmer auch nach dem Ende der Maßnahme Unterstützung angeboten. Dazu wird in Absprache mit dem Teilnehmer eine Vereinbarung abgeschlossen. Diese umfasst Hilfe bei der Suche nach Ausbildungsplätzen, Unterstützung bei Bewerbungsaktivitäten und Vorstellungsgesprächen, um so den erfolgreichen Einstieg in eine Ausbildung zu begleiten. Hierbei werden Projekte unserer Bildungseinrichtung genutzt, die besonders auf die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gerichtet sind wie z.B. Jobstarter Connect oder die Verbundausbildung. Um die Prozessqualität zu sichern, erfolgt regelmäßig eine Zielüberprüfung mit dem Teilnehmer der zuständigen Beratungsfachkraft der Arbeitsagentur und dem Teilnehmer.

4.4 Berufsausbildung in der außerbetrieblichen Einrichtung AFZ GmbH

Die Durchführung der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen ist gesetzlich geregelt (siehe Kapitel 1.3). In diese Maßnahmen werden Jugendliche mit dem Ziel zugewiesen, einen erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung zu ermöglichen. Dabei sind alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um den Übergang des Jugendlichen in eine betriebliche Ausbildung zu ermöglichen. Sollte der Übergang in betriebliche Berufsausbildung noch nicht möglich sein, kann die Ausbildung ab dem 2. Ausbildungsjahr im kooperativen Modell fortgeführt werden.

Dazu gibt es speziell festgelegte Kennziffern, die durch den Bildungsdienstleister bei der Arbeitsagentur jährlich abgerechnet werden, diese bei 10 % bezogen auf die zugewiesene Gesamtteilnehmerzahl in beiden Überleitungsmöglichkeiten. Auszubildende des kooperativen Modells werden weiter durch den Bildungsdienstleister betreut. Durch diese Ausbildungsform erhalten sie die Chance nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung anschließend in eine Beschäftigung einzumünden. In diesem Modell wird die fachpraktische Ausbildung nach der Grundlagenbildung durch den Kooperationsbetrieb vermittelt und die die sozialpädagogische Begleitung durch den Bildungsdienstleister abgesichert. Zielgruppe der BaE sind lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben.

Entscheidender Grundsatz des pädagogischen Vorgehens in der außerbetrieblichen Ausbildung nach integrativem Modell ist das einheitliche Handeln aller an der Ausbildung beteiligten Kooperationspartner (Ausbilder, Lehrkräfte, Sozialpädagogen). Diese Professionen arbeiten gemeinsam zielführend daran, jeden Teilnehmer individuell so zu fördern, dass möglichst frühzeitig ein Wechsel in betriebliche Ausbildung oder ab dem 2. Ausbildungsjahr in das kooperative Modell erfolgen kann und er das Ausbildungsziel erreicht.

Im Folgenden wird der Maßnahmeablauf des ersten Ausbildungsjahres allgemein skizziert. Die Jugendlichen in der BaE mit Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten zeigen häufig Aggressionen, Stimmungsschwankungen und/oder schnelle Motivationsverluste. Sie kommen zum Teil aus einem schwierigen sozialen Umfeld. Allgemeine Verhaltensregeln im Umgang mit den Anderen sind oft unzureichend entwickelt oder unbekannt. Das begründet ihre Schwierigkeiten beim Zurechtfinden in der Gruppe und mit anderen Personen. Darüber hinaus fehlt es ihnen vielfach an positiven Bewältigungsstrategien für kritische Lebensereignisse. Lernschwierigkeiten und Ängste vor dem Versagen sind Begleiter in ihrem bisherigen Leben. Konzentrationsschwächen, eine mangelnde Merkfähigkeit und fehlende Erfolgserlebnisse sind dafür oft die Ursachen.

Den Anforderungen der freien Wirtschaft und der beschriebenen Ausgangslage der Zielgruppe Rechnung tragend, ist die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen in folgende Phasen und durch entsprechende Schwerpunktsetzungen strukturiert:

- Einstiegs- und Orientierungsphase zum Maßnahmebeginn
- erlebnispädagogische Fahrt
- Arbeitswelterfahrung durch betriebliche Ausbildungsphasen und durch die Ausbildung beim Bildungsdienstleister (Praktikum)
- sozialpädagogische Begleitung im gesamten Ausbildungsprozess
- Stütz- und Förderunterricht als Ergänzung zum Berufsschulunterricht
- durchgängige individuelle Förderung
- Übergang in betriebliche Ausbildung oder in das kooperative Modell.

Die **Einstiegs- und Orientierungsphase** dient einerseits dem Abbau von Ängsten der Jugendlichen. Andererseits gilt es, durch positive Lernerfahrungen und Erfolge in der praktischen Ausbildung Selbstvertrauen zu entwickeln bzw. zu festigen. Darüber hinaus sind die Motivation und die Anstrengungsbereitschaft zum erfolgreichen Berufsabschluss von Anfang an zu fördern.

Das Ziel, schnellstmöglich den Übergang in eine betriebliche Ausbildung oder in das kooperative Modell zu meistern, wird von Anfang an in den Mittelpunkt gestellt. Hier finden wir über die Reflexion des Gesprächsverlaufes erste Anknüpfungspunkte für die bald folgenden Bewerbungen zur ersten betrieblichen Ausbildungsphase.

In diese Phase gehört auch der **Besuch der Berufsschule**, für die Jugendlichen ist dieser häufig mit Stress verbunden (Vorerfahrungen aus der allgemeinbildenden Schule bzw. BS in der BvB). Die Folgen sind Lernverweigerung, Schulangst oder Lernversagen. Die Lehrkraft steht in engem Kontakt mit den Lehrern der Berufsschule, um in Fallbesprechungen und dem Abgleich organisatorischer Fragen einen guten Förderverlauf der betreffenden Jugendlichen zu gewährleisten.

Die **mehrtägige Erlebnisfahrt** wird als vertrauensbildende Maßnahme zwischen den Jugendlichen und dem Ausbildungsteam und beim Auszubildenden zum Aufbau von Eigenmotivation genutzt. Bereits nach kurzer Zeit erhalten die Jugendlichen im Rahmen einer Projektarbeit den Auftrag, diese Fahrt zu planen. Die Erlebnisfahrt innerhalb der Probezeit wird zur Stärkung des Gruppenzusammenhalts, der Persönlichkeit, des Vertrauensverhältnisses zum Ausbildungsteam, der Motivation und präventiv zur Vermeidung von Maßnahmeabbrüchen organisiert.

Betriebliche Ausbildungsphasen (Praktikumseinsätze) sind zentraler Bestandteil der Ausbildung. Sie sind Bestandteil der außerbetrieblichen Berufsausbildung und werden individuell nach erreichtem Leistungsstand, bestehender Handlungskompetenz des Auszubildenden und mit Blick auf Integration in betriebliche Ausbildung geplant. Betriebliche Ausbildungsphasen stellen durch andere Lern- und Arbeitserfahrungen eine Verbindung zur realen Arbeitswelt her. Sie sind ein realistisches Übungsfeld für arbeitsrelevante Schlüsselqualifikationen und Sozialkompetenzen (z.B. Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Leistungs-, Teamfähigkeit). Entwicklungsfördernd und motivierend für die Ausbildung sind besonders positive Erlebnisse in den betrieblichen Ausbildungsphasen. Letztlich ist es das Ziel, den Auszubildenden im Unternehmen so zu verankern, dass eine Übernahme in betriebliche Ausbildung oder in das kooperative Modell gelingt. Der Zeitumfang der **betrieblichen Ausbildungsphasen** beträgt während des jeweiligen Ausbildungsjahres in der Regel mindestens 10 Wochen bzw. 50 Arbeitstage.

Die **sozialpädagogische Begleitung** der Auszubildenden ist im Wesentlichen vom Entwicklungsstand der Auszubildenden und den besonderen Anforderungen des Einstiegs in Ausbildung bzw. Übergang ins kooperative Modell bestimmt und orientiert sich an den individuellen Fähigkeiten und Bedürfnissen der Teilnehmer und dem Vorgaben im Ausbildungsverlauf. Sie umfasst Angebote zur Prävention und Intervention ebenso wie solche zur Kompetenzentwicklung. Die Sozialpädagogen unterstützen die Kooperationen mit den Betrieben und den Berufsschulen, sie sichern den Informationsfluss und die Kooperation mit allen Beteiligten. In der Gesamtheit ist die Arbeit im ersten Ausbildungsjahr vor allem auf Folgendes gerichtet:

- die Stabilisierung der Persönlichkeit mit dem Ziel einer zügigen, und nachhaltigen Eingliederung in betriebliche Ausbildung oder das kooperative Modell
- die Entwicklung der Bereitschaft, die Ausbildungschance mit Anstrengungsbereitschaft zu nutzen
- die Förderung der beruflichen und sozialen Handlungskompetenz
- die Unterstützung in Bezug auf die Anforderungen der Arbeits- und Lebenswelt.

Die Aufgabe des Ausbildungsteams besteht darin, den Teilnehmer so zu lenken und zu fördern, dass er in der Lage ist, über Teilziele im Ausbildungsalltag zu Erfolgserlebnissen zu gelangen bzw., wenn nötig, auch mit Misserfolgen umzugehen.

Der **Stütz- und Förderunterricht** in der außerbetrieblichen Ausbildung hebt sich bewusst vom Berufsschulunterricht ab und greift die individuellen Stärken und Schwächen der Teilnehmer auf. Eine entsprechende Verknüpfung mit der praktischen Ausbildung verstärkt den Kompetenzansatz. Um die Auszubildenden bestmöglich auf den Übergang in die betriebliche Ausbildung oder das kooperative Modell vorzubereiten, nutzen wir ein breites Repertoire an zielgruppengerechten Methoden. Das dient der Verknüpfung von theoretischem Lernen und praktischem Arbeiten.

Der Prozess der **Förderplanung** wird kontinuierlich zu festgelegten Zeitpunkten, wie Probezeit, betriebliche Ausbildungsphasen, Übernahme in betriebliche Ausbildung und Auswertung des Lehrjahres durchgeführt. In den Förderplangesprächen mit dem Teilnehmer und Ausbildungsteam erfolgt die Zielkontrolle und Festlegung neuer Förderschwerpunkte (dazu werden Zielvereinbarungen abgeschlossen). Der Teilnehmer ist über jeden Schritt des Förderprozesses informiert und wird in diesen einbezogen. Dabei werden die Abläufe, Zielstellungen und Ergebnisse in der Handakte nachweisbar dokumentiert. Der aktuelle Ausbildungsstand, die Lernfortschritte sowie die pädagogischen Interventionen bei Gefährdung des Ausbildungszieles werden im Förderplan festgehalten. Dabei sind alle Maßnahmen darauf ausgerichtet, den Jugendlichen in betriebliche Ausbildung bzw. in das kooperative Modell zu überführen.

Die **passgenaue Vermittlung der Jugendlichen** ist ein wichtiger Bestandteil der Arbeit der Ausbildungsteams, dazu werden die Kooperationsbeziehungen zu den Unternehmen der Region genutzt. Die Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen dem Ausbildungsteam und den Unternehmen der Region Rostock orientiert sich auch an der Erwartungshaltung der Unternehmen. So bietet die AFZ GmbH im Interesse der Auszubildenden den Unternehmen eine Reihe von Dienstleitungen an. Diese umfassen z. Bsp.:

- gezielte Vorauswahl der Teilnehmer und Betriebe, nach der Ermittlung der konkreten Betriebsbedingungen und Erwartungen
- individuelle Vorbereitung des Auszubildenden auf die betriebliche Ausbildungsphase, insbesondere die Förderung seiner sozialen und personalen Kompetenzen
- persönliche Vorstellung des Teilnehmers im Betrieb
- auf betriebliche Anforderungen abgestimmt individuelle Qualifizierung des künftigen Auszubildenden
- Vereinbarung konkreter Absprachen, wie Durchführung betrieblicher Ausbildungsphasen, Kooperationsvertrag, Förder- und Unterstützungsangebote

- Angebot von unterstützenden und flankierenden Maßnahmen bei Bearbeitung von Formalien sowie bei Problemen in der berufstheoretischen Ausbildung und/oder Intervention und Konfliktmanagement in kritischen Situationen. (vgl. Ausschreibungskonzept der AFZ GmbH)

4.5 Chancen der Jugendlichen im Übergang im Rahmen der BaE

Für benachteiligte Jugendliche bietet die BaE eine Reihe von Chancen, den Einstieg ins Erwerbsleben zu meistern, dazu gehören folgende:

- sozialpädagogische Betreuung / Einzelfallhilfe
- eine Berufsausbildung mit Abschluss, als Grundlage für den Übergang in die qualifizierte Arbeitswelt
- Erprobung der realen Betriebswelt durch Praktika
- Übergang in eine betriebliche Ausbildung
- Übergang in das kooperative Modell

Mit Hilfe und Unterstützung der Ausbildungsteams in der BaE gelingt den meisten Jugendlichen der erfolgreiche Berufsabschluss. Ausbilder und Lehrkräfte sorgen dafür, dass die notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden und die Sozialpädagogen unterstützen die Teilnehmer in persönlichen Lebenssituationen wie z. Bsp. Schulden- oder Wohnungsprobleme.

Die Integrationsziele werden mit Hilfe des Ausbildungsteams individuell aber doch intensiv verfolgt. Das **Praktikum** nutzen die Jugendlichen um sich im jeweiligen Praktikum so gut es geht einzubringen (es ist sozusagen ihre Eintrittskarte in das Unternehmen) und um darüber einen betrieblichen Ausbildungsplatz oder einen Ausbildungsplatz im kooperativen Modell bzw. eine Arbeitsstelle akquirieren. Der Übergang der Auszubildenden in die betriebliche Ausbildung bzw. das kooperative Modell bringt für sie Vorteile, wie Übernahmemöglichkeit bzw. -Sicherheit nach der Ausbildung, Hineinwachsen in das künftige Arbeitsteam, sowie höhere Ausbildungsvergütung als bei der Bildungseinrichtung.

Die Betriebe nehmen Praktikanten aus Bildungseinrichtungen, wegen ihrer bereits vorhandenen Kenntnisse eher, als Jugendliche von Schulen. Die Betriebskontakte der Bildungseinrichtungen kommen den Jugendlichen dabei zu Gute. (vgl. Eckert/Heisler/Nitschke 2007, S. 179)

Durch den Einsatz im Praktikum u.a. auch überregional, wird die Flexibilität und Mobilität der Jugendlichen gefördert.

Ein wichtiger Schritt beim Übergang in betriebliche Ausbildung der Jugendlichen ist das individuelle Bewerbungscoaching, mit den Schwerpunkten der Stellenrecherche, Stellenranking

und das Erstellen der Bewerbungsunterlagen, sowie die Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch.

Unternehmen sind mit der Ausbildung der heutigen Jugend überfordert. Sie beklagen sich über das Leistungsvermögen der Jugendlichen und deren Arbeitseinstellung, sowie Motivation. Hier kann die BaE ein wichtiges Bindeglied sein, in dem die Jugendlichen im Verlauf des ersten Ausbildungsjahres auf die Anforderungen und Bedarfe des Arbeitsmarktes vorbereitet werden und eine passgenaue Vermittlung angebahnt wird.

Für eine gut funktionierende Kooperation an allen Lernorten ist es wichtig, dass alle Partner vom „Sinn und Nutzen der Benachteiligtenausbildung“ überzeugt sind. (vgl. Lippegans 1995, S. 34 f.)

5. Anforderungen an die pädagogische Begleitung im Übergangsprozess

5.1 Rollenverständnis der begleitenden Akteure

Die Veränderten Bedingungen am Arbeitsmarkt und im Übergangsprozess der Jungen Menschen erfordert von den in der Begleitung tätigen Akteuren, dass sie sich den neuen Herausforderungen in der Arbeit stellen. Dazu gehört neben der regelmäßigen Weiterbildung auf dem Gebiet der eigenen Fachkompetenz im Umgang mit dem zu betreuenden benachteiligten Jugendlichen auch die ständige Aktualisierung des Arbeitsmarktwissens, sowie ein ständiger Ausbau des Netzwerkes auf regionaler und kommunaler Ebene. Das BIBB-Forschungsprojekt „Anforderungen an die Professionalität des Bildungspersonals im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt“ verfolgte das Ziel, „die veränderten Anforderungen an die Professionalität“ der Beteiligten im Übergangsprozess zu ermitteln und „Kompetenzprofile“ zu erarbeiten, um den Arbeitsaufgaben gerecht zu werden. (vgl. Bylinski 2012, S. 33)

Die Ergebnisse dieser Studie sind durchaus auf das Übergangsgeschehen der benachteiligten Jugendlichen von der BaE in betriebliche Ausbildung übertragbar. Denn auch hier müssen sich alle Beteiligten den Veränderungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt stellen und ihre Arbeitsweise auf die Erfordernisse anpassen. Dazu ist es notwendig, dass der individuelle Prozess Übergangsbegleitung durchgehend, verlässlich und an den Bedarfen des betreffenden Jugendlichen durchgeführt wird. Die Begleitung sollte so gestaltet werden, dass die Akteure aus den verschiedenen Handlungsfeldern „Hand in Hand“ arbeiten. Für die BaE bedeutet dies, dass das Team bei der Bildungseinrichtung bestehend aus Ausbilder, Lehrkraft und Sozialpädagoge, ihre guten Verbindungen zu den Unternehmen in der Region nutzen, um gemeinsam mit der Lehrkräften an der Berufsschule, eine möglichst passgenaue Vermittlung der Jugendlichen zu erreichen. Um diesen, sich in Veränderung befindlichen Anforderungen gerecht zu werden, ist besonders wichtig, dass sich die Begleitpersonen im Übergangssystem, ein gut funktionierendes Netzwerk aufbauen und es durch regelmäßige Zusammenkünfte mit Leben erfüllen. Nützlich für eine regelmäßige Zusammenarbeit sind „institutionalisierte Kooperationsstrukturen“, gemeinsame themenbezogene „Arbeitsprojekte“ und

„Arbeitskreise“. Dies geschieht natürlich im Interesse aller Beteiligten, die Jugendlichen werden mit Erfolg in betriebliche Ausbildung vermittelt und die Unternehmen können ihren Arbeitskräftebedarf sichern. (vgl. Loebe/Severing 2012 S. 33 ff)

5.2 Wahrnehmung der Zielgruppe im Begleitungskontext

Die notwendige Unterstützung für die Zielgruppe im Übergangsprozess erfordert von den Begleitpersonen, Verständnis für die Situation der Jugendlichen und Empathie im Umgang mit ihnen. Es geht in erster Linie um eine vertrauensvolle Zusammenarbeit im Interesse der erfolgreichen Überleitung des Jugendlichen in eine betriebliche Ausbildung bzw. in Arbeit nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung. Dazu ist es erforderlich, dass die Begleitpersonen über eine pädagogische Ausbildung, aber auch die erforderlichen persönlichen Eigenschaften verfügen sollten, um die unterschiedlichen Problemlagen der Zielgruppe bearbeiten zu können. Es geht um das Stärken und Fördern von vorhandenen Ressourcen und um den Abbau von Hemmnissen im Übergangsprozess. Ausgehend vom Handlungsansatz die Jugendlichen nicht auf ihre Defizite zu reduzieren, geht es um die Herausbildung ihrer Anpassungsfähigkeit an die Anforderungen des Berufsbildes sowie des aktuellen Arbeitsmarktes. Die Fachkräfte sollten in der Lage sein auf die individuellen Problemlagen ruhig und besonnen zu reagieren und gemeinsam mit dem Jugendlichen eine Strategie zur Lösung erarbeiten. In der Arbeit mit den benachteiligten Jugendlichen ist eine breit gefächerte Methodenkenntnis bei der Beratung und Gesprächsführung notwendig, um mit den „schwierigen“ Jugendlichen ressourcenorientiert zu arbeiten (z. Bsp. Einsatz von Case Management). Durch die präventive Arbeit mit den Jugendlichen und die Zusammenarbeit mit den Berufsschullehrern kann verhindert werden, dass sich negative Erfahrungen, Einstellungen und Entwicklungen manifestieren. Das Verständnis für die Zielgruppe und deren Leistungsvermögen, die konkrete Förderung und Unterstützung der Jugendlichen, das einheitliche Herangehen aller Beteiligten können dazu führen, dass sich die Übergänge unproblematischer gestalten und eventuelles Ausweichverhalten (z. Bsp. unentschuldigtes Fehlen/ Krankheit) verhindert werden kann. Eine weitere wichtige Aufgabe besteht darin, Jugendliche und Betriebe zusammenzubringen um gegenseitiges Verständnis zu entwickeln. Die Vorstellungen der Jugendlichen unterscheiden sich häufig von den Anforderungen der Betriebe.

Auf der einen Seite gilt es, die Jugendlichen realistisch auf die Anforderungen ihres Wunschberufes vorzubereiten und auch Alternativen zu berücksichtigen um flexibel zu sein. Andererseits sollten die Unternehmen häufiger die Bereitschaft zeigen, leistungsschwachen Jugendlichen die Chance einzuräumen eine betriebliche Ausbildung absolvieren zu können. Hierbei erhält die passgenaue Vermittlung der Auszubildenden einen besonderen Stellenwert, da auf eine nachhaltige Vermittlung abgezielt werden sollte.

6. Auswertung der Befragung von Jugendliche zum Übergang in betriebliche Ausbildung in der AFZ GmbH

6.1 Einführung in die Problemstellung / Methodik der Befragung

Um die Situation von Jugendlichen mit Benachteiligung in der Übergangsproblematik, ihre Motivation und Chancen zur Eingliederung in den ersten Ausbildungsmarkt (Wechsel in betriebliche Ausbildung) zu erfahren, ist eine Befragung von Jugendlichen aus verschiedenen Berufsgruppen der AFZ GmbH vorgenommen worden. Dieses Kapitel beschäftigt sich mit der Methodik der Untersuchung. Nachfolgend werden die ausgewählten Stichproben, die allgemein verwendeten Instrumente zur Datenerhebung, sowie die Methoden zur Datenauswertung und der konkrete Untersuchungsverlauf für die schriftliche Befragung und der Interviews dargestellt.

Auswahl der Teilnehmer

An der Befragung und den Interviews haben 14 Probanden teilgenommen. Grundvoraussetzung war es, eine Gruppe mit lern- und sozialbenachteiligten ausbildungsreifen Jugendlichen zu befragen. Die Befragungen und Interviews wurden mit männlichen und weiblichen Jugendlichen aus der außerbetrieblichen Erstausbildung an der Bildungseinrichtung AFZ Aus- und Fortbildungszentrum Rostock GmbH durchgeführt. Befragt wurden die Teilnehmer von einer Sozialpädagogin die in dieser Einrichtung tätig ist. Die Auswahl der befragten Teilnehmer erfolgte beliebig und richtete sich eher danach, welche Teilnehmer zum Befragungszeitpunkt beim Bildungsdienstleister AFZ anwesend waren. Die zu befragenden Probanden wurden über das Vorhaben informiert. Es wurde Ihnen zugesichert, dass alle Daten den Prozess der Anonymisierung durchlaufen, so dass eine individuelle Zuordnung nur durch den Teilnehmer selbst, sowie die zuständige Sozialpädagogin erfolgen kann. Sie wurden gebeten, offen und ehrlich ihre Meinungen und Standpunkte zu äußern. Die Jugendlichen erklärten sich ohne Überredung zur Teilnahme an der Befragung bereit.

Gruppe der befragten Jugendlichen ohne Kind

Die 12 Jugendlichen dieser Gruppe ohne Kind sind männliche und weibliche Auszubildende vom 1 und 2 Ausbildungsjahr, davon erlernen:

- 5 männliche Jugendliche den Beruf der Fachkraft für Metalltechnik, einer davon im 2. Ausbildungsjahr
- 2 männliche Jugendliche den Beruf des Fachpraktikers Küche (Beikoch)
- 1 weibliche Jugendliche den Beruf der Fachpraktikerin Küche
- 2 weibliche Jugendliche den Beruf der Fachkraft im Gastgewerbe, eine davon im 2. Ausbildungsjahr
- 4 weibliche Jugendliche den Beruf der Hauswirtschaftshelferin im 2. Ausbildungsjahr

Gruppe der befragten Jugendlichen mit Kind

Zwei Jugendliche (eine junge Frau 18 Jahre und ein junger Mann 23 Jahre) mit Kind haben an der Befragung und dem Interview teilgenommen, (sie erlernt den Beruf einer Fachkraft im Gastgewerbe, er den Beruf der Fachkraft für Metalltechnik). Beide Jugendlichen leben in einer festen Partnerschaft und in einer eigenen Wohnung. Die Auszubildende zur Fachkraft im Gastgewerbe befindet sich im zweiten Ausbildungsjahr, ihr ist der Übergang in die betriebliche Ausbildung aus verschiedenen Gründen nicht gelungen. Schulische Schwächen und persönliche Probleme, zugleich ist sie eine Migrantin mit türkischen Wurzeln. Zu ihr kann aber gesagt werden, dass sich ihre Leistungen im zweiten Ausbildungsjahr stark verbessert haben und ihre persönlichen Probleme weitgehend behoben sind. Ihr ist es gelungen sich über das Praktikum, schon jetzt eine Arbeitnehmertätigkeit nach Abschluss ihrer Facharbeiterprüfung zu sichern. Der junge Mann hat beim Bildungsdienstleister AFZ seine Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme absolviert und begann danach eine Ausbildung als Tischler, die er leider kurz vor der Abschlussprüfung aus verschiedenen Gründen (eigene Krankheit, Probleme mit dem Chef) abgebrochen hat. Er befindet sich zurzeit im ersten Ausbildungsjahr und strebt den Übergang in betriebliche Ausbildung unbedingt an, wobei er eindeutige Vorstellungen zu einem künftigen Ausbildungsbetrieb hat. Da er bereits über Arbeitserfahrungen in der freien Wirtschaft verfügt sowie genaue Vorstellungen zu seiner zukünftigen Firma hat, muss für ihn in erster Linie das Arbeitsklima stimmen. Leider hat er aus diesem Grund bereits zwei Praktikumseinsätze in den letzten 4 Monaten abgebrochen. Beide Jugendliche benötigen bzw. benötigten umfangreiche Unterstützung im sozialen Bereich sowie Hilfestellung beim Lernen. Das Kind der weiblichen Jugendlichen ist 3 Jahre alt und wird während der Arbeitszeit von einer Tagesmutter betreut. Sie hat die Ausbildung schon als Mutter begonnen. Das Kind des männlichen Jugendlichen ist 2 Monate und wird von der Mutter betreut, da sich diese sich noch im Erziehungsjahr befindet.

Gruppe der befragten Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Dazu gehört die bereits beschriebene weibliche Jugendliche im vorangegangenen Abschnitt und ein männliche Jugendlicher im Alter von 23 Jahren mit russischen Wurzeln. Er erlernt den Beruf der Fachkraft für Metalltechnik, befindet sich im zweiten Ausbildungsjahr und möchte gern in die betriebliche Ausbildung wechseln. In den Praktikumseinsätzen zeigte er bisher durchschnittliche Leistungen, weshalb kein Übergang in betriebliche Ausbildung erfolgen konnte. Er berichtet zwar, in betriebliche Ausbildung wechseln zu wollen, schätzt aber selbst ein, dass er noch nicht die nötigen Eigenschaften wie Durchhaltevermögen und Ausdauer verfügt, um einen möglichen Arbeitgeber zu überzeugen.

Beschreibung der Instrumente zur Datenerhebung

Es wurden die individuellen Lebenssituationen mit den vorhandenen Kompetenzen sowie die Motivation der „sozial benachteiligten“ Jugendlichen untersucht und versucht, Rückschlüsse auf ihre Motivation und ihre Chancen im Übergang in betriebliche Ausbildung zu ziehen, daher stellt die eingesetzte Methodik eine Kombination aus qualitativen und nur begrenzt quantitativen Untersuchungsinstrumenten dar.

Beim qualitativen Teil der Untersuchung wurden offene Fragen gestellt und die Befragten konnten im Interview (Interviewleitfaden siehe Anlage 2) frei erzählen bzw. Fragen beantworten. Die Erhebungsmethode im vorliegenden Fall ist eine Kombination aus Beantwortung von Fragen im Fragebogen und Interview.

Im quantitativen Teil der Untersuchung ging es darum, eine begrenzte Anzahl von Jugendlichen zu befragen. Dies geschah in erster Linie über die Beantwortung der Fragen und durch ankreuzen auf dem entwickelten Fragebogen (siehe Anlage 1).

Methoden der Datenauswertung

Die Auswertung der Daten aus den Fragebögen erfolgte in Form einer Datenanalyse, die gewonnenen Aussagen wurden abgeschrieben, im Computer gespeichert und in Tabellen und Säulendiagrammen veranschaulicht (siehe Kapitel 6.1 bis 6.4). Die Daten wurden zusammengefasst und das arithmetische Mittel als statistischer Kennwert ermittelt, um die Daten zu veranschaulichen. Alle Interviews wurden mit Diktiergerät aufgezeichnet und anschließend bereinigt verschriftlicht. Bei der Verschriftlichung wurde auf eine übersteigerte Exaktheit der Gespräche (z.B. Gesprächspausen, Räuspern, Dialekte usw.) verzichtet, für die Auswertung nicht relevante Passagen wurden ausgelassen.

Die Auswertung der Interviews erfolgte nach dem Prinzip des thematischen Kodierens. Dabei erfolgte eine Zuordnung der Aussagen zum jeweiligen Themenbereich siehe Kapitel 6.2 bis 6.4. Am Ende des Auswertungsprozesses erfolgt ein Quervergleich der Interviews, indem die themenbezogenen Ergebnisse miteinander verglichen wurden. Hier wurde ein Zuordnungsschema verwendet, um mögliche signifikante Tendenzen ableiten zu können.

Befragungsverlauf

Die Teilnehmer der Untersuchung wurden nach Berufsgruppen getrennt in einer Gesprächsrunde über die Ziele und den Inhalt der Befragung und die Interviews informiert. Es wurde den Teilnehmern frei gestellt, ob sie an der Untersuchung teilnehmen möchten. Die angesprochenen Jugendlichen erklärten sich sofort bereit an der Befragung und den Interviews teilzunehmen. Die Untersuchung wurde im April und Mai 2015 durchgeführt und erfolgte in zwei Phasen. Die Erhebung der Daten zog sich über den Zeitraum von 2 Monaten hin, weil

die Auszubildenden nicht täglich im AFZ anwesend waren. Sie nehmen neben der praktischen Ausbildung im AFZ auch am theoretischen der Berufsschulunterricht und an betrieblichen Praktikumseinsätzen teil. Die Phase der schriftlichen Befragung mit Fragebogen (Anlage 1) erfolgte in Gruppen nach Berufsgruppen getrennt. Fragen der Jugendlichen wurden durch die Sozialpädagogin während des Ausfüllens des Fragebogens sofort beantwortet, da nicht allen verständlich war, was mit einigen Fragestellungen gemeint war. Mit einem zeitlichen Abstand von 2 bis 3 Wochen folgten nun die Einzelbefragungen in Form des Interviews (Anlage 2), von alle Jugendlichen wurde zu Beginn des Interviews das Einverständnis zur Aufzeichnung des Gespräches mit Diktiergerät eingeholt. Beide Phasen wurden in den Räumlichkeiten des AFZ durchgeführt. Für die Beantwortung des Fragebogens benötigten die Jugendlichen 15 bis 20 Minuten, die Einzelinterviews dauerten 15 bis 20 Minuten. Die geplante Befragungszeit im Interview wurde nur in Einzelfällen überschritten.

Im nächsten Abschnitt werden grundlegenden Kenndaten der befragten Jugendlichen dargestellt. Die aus dem Fragebogen gewonnenen Angaben beziehen sich zunächst auf allgemeine Daten zum Alter, Geschlecht, Familienstand, bisherige Wohnsituation und den Bildungsstand der Jugendlichen.

Alters- und Geschlechtsverteilung

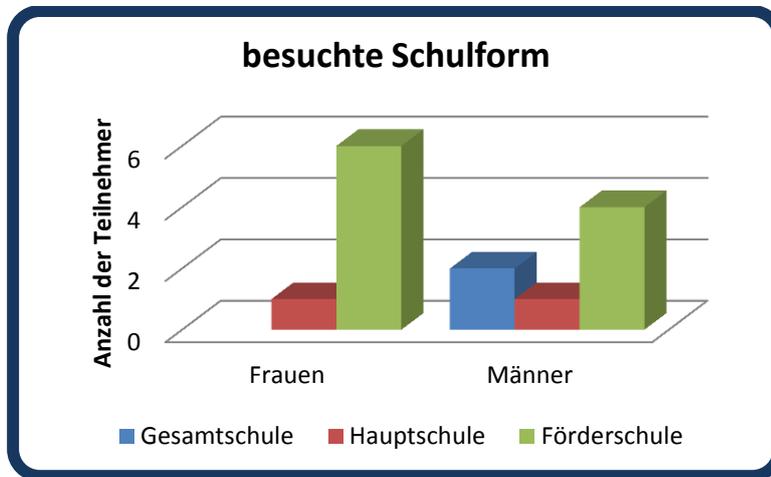
Unter den 14 Befragten befinden sich sieben männlichen und sieben weiblichen Jugendliche. Das Durchschnittsalter der Jugendlichen beträgt bei den männlichen Befragten 19,1 und bei den weiblich Befragten 19,3 Jahre. Die beiden Jugendlichen mit Kind sind im Durchschnitt 20,5 Jahre.

Alters- und Geschlechtsverteilung:

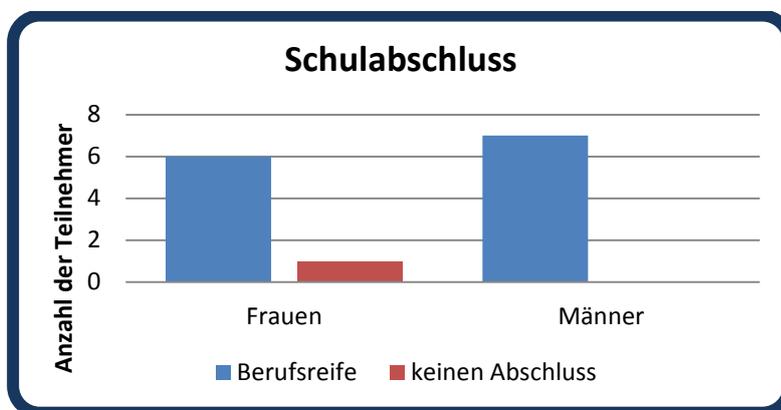
	Frauen			Männer				Durchschnitt
Alter	18	20	21	16	17	21	23	
Anzahl ohne Kind	2	3	1	1	3	1	1	19 Jahre
Anzahl mit Kind	1	0	0	0	0	0	1	20,5 Jahre

Schulbildung

Wie aus der Übersicht ersichtlich ist besuchte der überwiegende Teil der Befragten die Förderschule, nur vier der Jugendlichen besuchten die Haupt- bzw. Gesamtschule.



Bis auf eine Jugendliche schlossen alle Befragten die Schulausbildung mit der Berufsreife ab, diese eine Jugendliche hat leider keinen **Schulabschluss** erreicht, äußerte im Interview aber feste Ziele für die Zukunft zu haben und versicherte den festen Willen zu haben, um diese auch verwirklichen zu wollen.



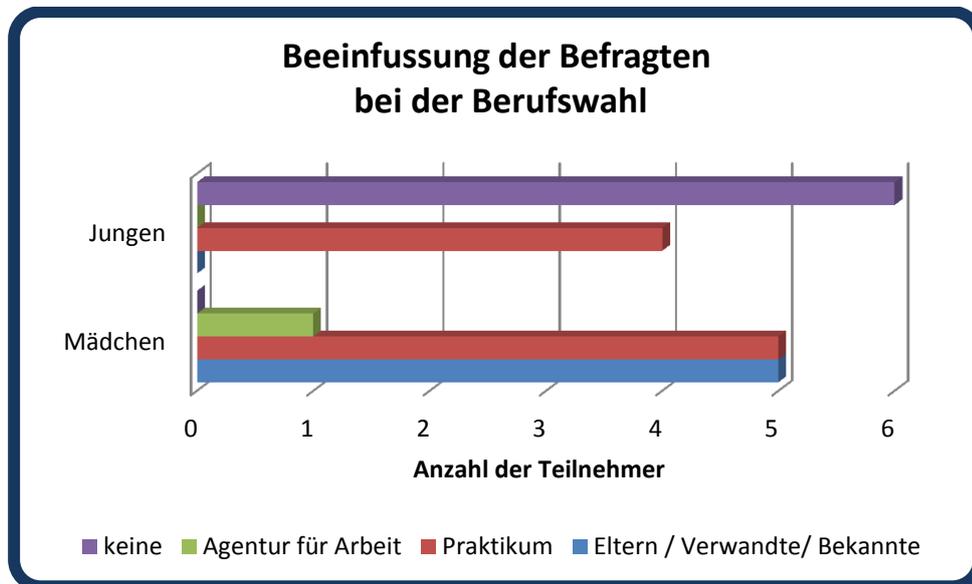
6.2 Erkenntnisse zur Motivation

Mit der Motivation der Teilnehmer ist die Frage nach dem erlernten Beruf bzw. danach, ob sie ihren **Wunschberuf** erlernen, eng verbunden. Knapp 57 % der Jugendlichen beantworteten diese Frage mit ja, wobei erkennbar ist, dass die Mädchen häufiger angegeben haben ihren Wunschberuf zu erlernen, als die Jungs. Das könnte darauf zurückgeführt werden dass sie in der BVB eine für besser auf Ihre Bedürfnisse ausgerichtete Maßnahme (angebotene Berufsbereiche zum austesten) absolviert haben.

Bei den Mädchen kann noch erwähnt werden, dass die zwei die nicht den Wunschberuf erlernen lieber Altenpflegerin werden wollen und nach Abschluss ihrer Ausbildung zur Haus-

wirtschaftshelferin in die Altenpflege wechseln wollen. Was durchaus realistisch ist, denn die Ausbildung zur Hauswirtschaftshelferin beinhaltet auch die Betreuung von Personengruppen und bietet eine gute Voraussetzung für eine Weiterbildung im Bereich Altenpflege.

In Hinsicht auf die **Beeinflussung bei der Berufswahl** werden zu Beginn der Auswertung der Befragung Unterschiede sichtbar.

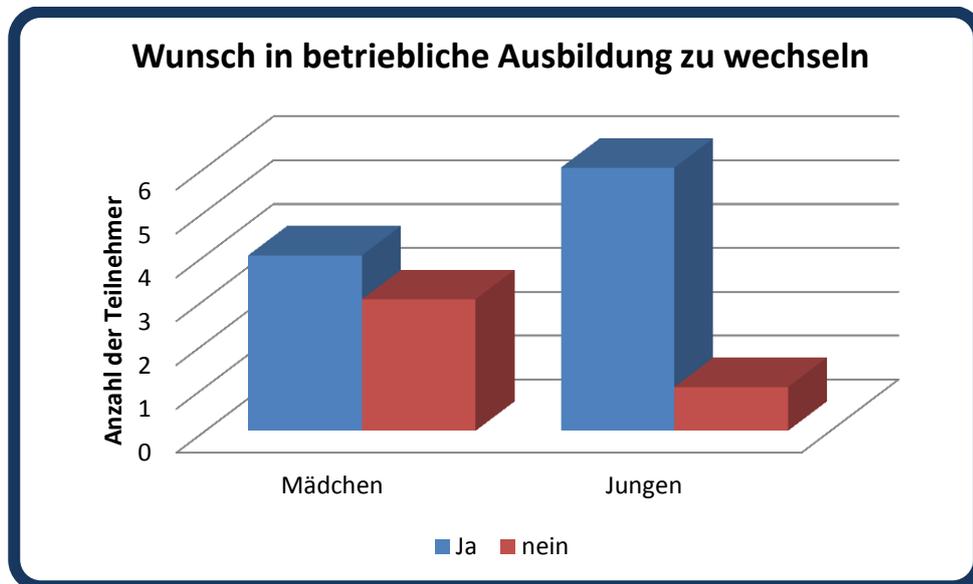


So wurden bei den männlichen Teilnehmern keine durch die Familie bzw. andere Bekannte bei der Berufswahl beeinflusst. Ein junger Mann (David H. Fachpraktiker Küche 1. Ausbildungsjahr) bedauerte sogar, dass ihn seine Familie nicht in seinem Berufswunsch Koch zu werden unterstützt. Er meinte „sie würden es lieber sehen, wenn ich auf dem Bau was mache“. Auf die Frage warum, antwortete er: „weil sie der Meinung sind, der Beruf Koch nicht so angesehen ist und man verdient wenig“. Er will diesen Beruf aber unbedingt lernen weil es ihm große Freude bereitet, andere zu bekochen und die Lebensmittel kreativ zu verarbeiten. Bei den weiblichen Teilnehmern wurde der überwiegende Teil durch die Familie bzw. durch Bekannte bei der Berufswahl beeinflusst. Auf die Frage nach welchen anderen Kriterien haben sie ihre Berufswahl getroffen? Zur Auswahl standen folgende Kriterien: Praktikum, Verdienst, Medien und Kreativität. Gaben neun der Befragten an, in ihrer Berufswahl auch durch den Praktikumseinsatz beeinflusst worden zu sein. Nur ein Jugendlicher gab an, dass der Verdienst ein Kriterium zur Auswahl seines Berufes war.

Bis auf zwei der befragten Jugendlichen haben alle eine BVB - Maßnahme durchlaufen. Bei den Mädchen hat die Jugendliche mit Kind gleich im Anschluss an ihre Erziehungszeit eine geförderte Ausbildung aufgenommen ohne die berufsvorbereitende Maßnahme durchlaufen zu haben. Bei den Jungs ist es ein Teilnehmer aus dem ersten Ausbildungsjahr, wobei der Grund für die sofortige Zuweisung in eine geförderte Ausbildung durch die Agentur für Arbeit nicht erkennbar ist. Wobei er nicht seinen Wunschberuf erlernt, sondern lieber Informatiker

geworden wäre, aber er weiß sehr wohl das seine erbrachten Schulleistungen nicht ausreichend sind, um seinen Wunschberuf zu erlernen.

In Auswertung der Befragung in Bezug auf das eigene Bestreben, nach einem **Wechsel in eine betriebliche Ausbildung**, war das Ergebnis zwischen den Geschlechtern nicht ausgeglichen.



Deutlich mehr junge Männer streben den Übergang in betriebliche Ausbildung an als Mädchen.

Die Gründe nicht in betriebliche Ausbildung zu wechseln sind für die betreffenden männlichen und weiblichen Jugendlichen sehr ähnlich, Beispiele für ihre Begründungen:

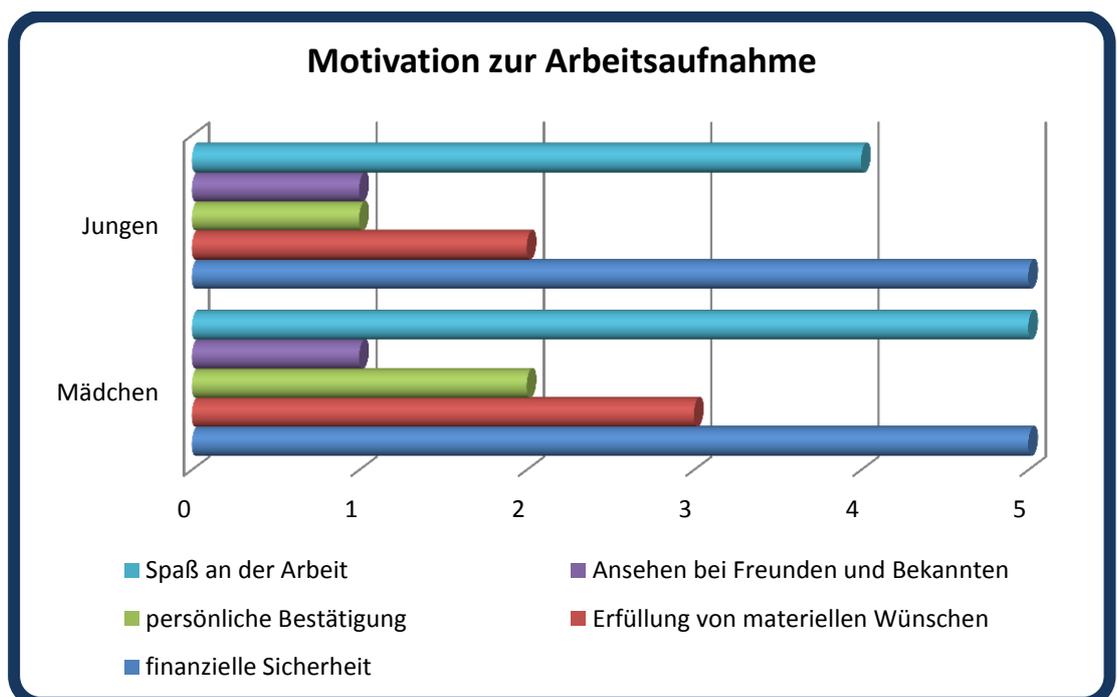
- „ich fühle mich wohl im AFZ, habe hier mehr Hilfe die Ausbildung zu beenden, möchte nicht wechseln, weil neues Team/ neue Kontakte, auch der Leistungsdruck ist höher, im AFZ ist er ruhiger und lockerer“ Kevin K. (Bereich Handwerk / Metall 1. Ausbildungsjahr)
- „...ich bin in der Theorie schwach, brauche die Hilfe die ich hier kriege / Stütze, hier ist es auch nicht so stressig und es gibt mehr Pausen als im Betrieb“ Nico T. (Bereich Handwerk / Metall 1. Ausbildungsjahr)
- „...schaffe allein die Ausbildung nicht, hier kann mir mehr geholfen werden, habe Angst vor neuem, hier kennen mich die Leute schon und helfen mir“ Tina S. (Hauswirtschaftshelferin 2. Ausbildungsjahr)
- „...weil ich hier mehr Unterstützung/ Nachhilfe erhalte, auch mehr Unterstützung bei anderen Problemen, kann hier mehr lernen, weil der Ausbilder nimmt sich nicht so viel Zeit für Lehrlinge“, das hat sie so im Praktikum beobachtet Kathun K. (Fachkraft im Gastgewerbe 2. Ausbildungsjahr)

- „...möchte im AFZ meine Lehre beenden, weil hier alle nett sind, und ich kenne mich aus, die sozialpädagogischen Aktivitäten nicht mehr wären, hier ist alles lockerer, und ich bekomme gute Vorbereitung auf die Prüfung“ Katrin W. (Hauswirtschaftshelferin 2. Ausbildungsjahr)
- „...ich habe Probleme in der Theorie und wenn ich wechsle, schaffe ich die Ausbildung bestimmt nicht, weil die Unterstützung fehlt, Frau Lücke hat angeboten mir bei Bedarf auch häufiger zu helfen, für mich ist das hier so wie im Kindergarten, ich bekomme die Hilfe die ich brauche und im Betrieb wäre das nicht so“ Mandy B. (Fachpraktikerin Küche (Beiköchin) 1. Ausbildungsjahr)

Im Interview äußerten alle Befragten eindeutig, den Ausbildungsabschluss zu wollen und alles daran zusetzen um diesen so gut wie möglich zu erreichen. Aus meiner Erfahrung als Sozialpädagogin bei einem Bildungsdienstleister weiß ich auch, dass es immer wieder einen gewissen Anteil an Jugendlichen gibt, die nach der Ausbildung keine Arbeit aufnehmen wollen. Sondern erst einmal zu Hause bleiben wollen um sich auszuruhen, arbeiten könnten sie ja noch lange genug. Daher sollten die Teilnehmer die Frage beantworten, was sie motiviert gleich nach dem Ausbildungsabschluss eine feste Arbeit aufzunehmen, mehrfache Antworten waren möglich.

Motivation für Arbeitsaufnahme bei den befragten Jugendlichen

Das Ergebnis der Befragung war recht eindeutig, finanzielle Sicherheit ist beiden Geschlechtern gleich wichtig und gehört neben dem Spaß an der Arbeit zu den bedeutenden Motiven eine Arbeit aufzunehmen (siehe Abbildung).



Für zwei der Befragten war der Spaß an der Arbeit, das ausschlaggebende und einzige Motiv gleich nach dem Ausbildungsabschluss eine Arbeit aufzunehmen. Für diejenigen, denen die finanzielle Sicherheit nicht so wichtig erschien, hatte die Erfüllung von materiellen Wünschen einen hohen Stellenwert. So gaben zwei der befragten Jugendlichen (eine weibliche und ein männlicher) dies als einziges Motiv für die Arbeitsaufnahme an. Für eine Jugendliche waren die Motive Ansehen bei Freunden und Bekannten und persönliche Bestätigung allein ausschlaggebend für die Arbeitsaufnahme. Nur für vier der befragten Jugendlichen war finanzielle Sicherheit nicht von Bedeutung, wobei zwei von ihnen (je ein Junge und ein Mädchen) ankreuzten ihr Motiv sei die Erfüllung von materiellen Wünschen, was durchaus die Vermutung zulässt, das auch bei ihnen Geld eine nicht unbedeutende Rolle spielt. Deutlich wurde auch, dass je 4 Mädchen und Jungen der Spaß an der Arbeit sehr wichtig ist und als zweitwichtigstes Motiv angegeben wurde. Daraus könnte geschlossen werden, dass es den jungen Menschen nicht nur um den Verdienst geht, sondern sich diese sehr wohl auch Freude und Spaß in der Arbeit wünschen. Dies bestätigte sich auch in den persönlichen Gesprächen, wo von einigen betont wurde, dass sie viel Wert auf Anerkennung und ein gutes Arbeitsklima legen. In den Interviews äußerten diese Jugendlichen z. Bsp.:

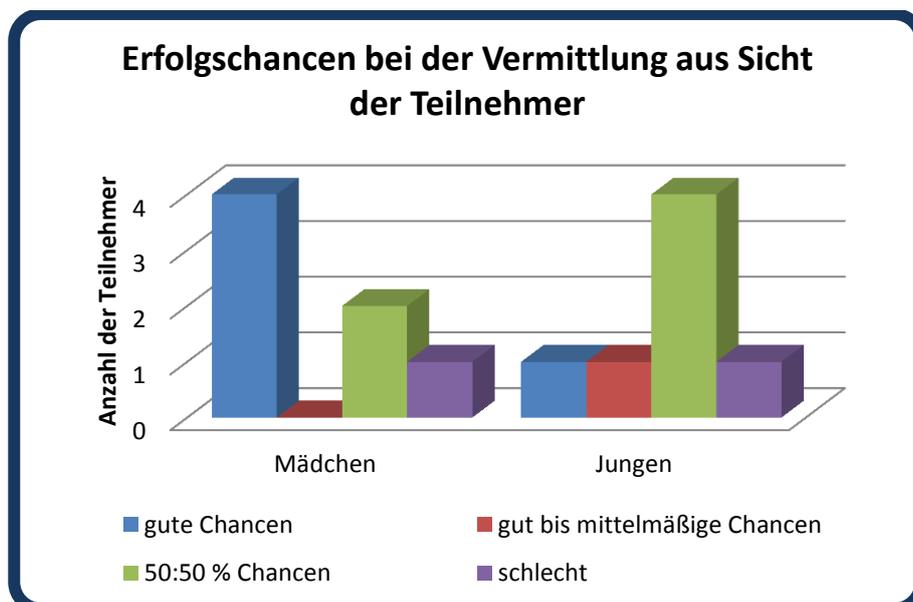
- „....Wenn das Klima nicht stimmt und zu viel Hektik ist, macht die Arbeit keinen Spaß, und so kann ich nicht arbeiten, ich brauche Ruhe und Harmonie, sonst funktioniert es nicht“ Mandy, B. (Fachpraktikerin Küche 1. Ausbildungsjahr)
- „.... mir wurde zu Beginn was versprochen (Schweißen) und dann wurde es nicht eingehalten, dadurch fühlte ich mich in diesem Praktikum nicht verstanden und das machte sich in meiner Arbeitshaltung bemerkbar, in dem ich langsamer gearbeitet habe und nicht so Lust hatte“ Alexander M. (Bereich Handwerk / Metall 2. Ausbildungsjahr)
- „...Klima unter den Kollegen ist ganz wichtig, habe schon schlechte Erfahrungen gemacht. In meiner alten Ausbildungsfirma mussten wir oft auf Baustelle und wurden von Berufsschule freigestellt, da habe ich den Anschluss verpasst. Chef hatte kein Verständnis dafür, der hat nur seine Dinge gesehen. Daher wünsche ich mir von meiner künftigen Firma Respekt und Verständnis für meine Person“ Steven N. (Bereich Handwerk / Metall 1. Ausbildungsjahr)
- „...ich hätte lieber eine Ausbildung im IT – Bereich gemacht, habe mich für den Metallbereich entschieden und will jetzt aber meine Ausbildung durchziehen. Hab bereits mehrere Praktika absolviert und habe die Erfahrung gemacht, dass sie mich oft allein gelassen haben. Keiner hat sich um mich gekümmert. AFZ hat teilweise schlechten Ruf, weil die denken die Lehrlinge wollen nicht arbeiten“ Kevin K. (Bereich Handwerk / Metall 1. Ausbildungsjahr)

- „ ich habe schon Angst mit den Leuten dort nicht klar zukommen, mich mit denen zu vertragen ist das A und O für mich“ Anja Ö. (Bereich Hauswirtschaft 2. Ausbildungsjahr)

Diese Aussagen bestätigen, dass ihnen das Arbeitsklima sehr wichtig ist und sie aus dem Grund auch eine Arbeitsmöglichkeit ablehnen würden bzw. so schnell wie möglich wechseln würden. Nach Zielen und Wünschen für ihr weiteres Leben befragt, wird deutlich, dass die Mehrheit der Befragten sich schon Gedanken über Ihre Zukunft gemacht hat. So äußerten die 5 der männlichen Jugendlichen, dass sie den Führerschein machen möchten und ein Auto besitzen wollen. Dazu ist für sie eine feste Arbeitsstelle und Geld verdienen notwendig. Für zwei von ihnen war es wichtig, später Erfolg zu haben, das machten sie auch an materiellen Dingen, wie Haus und Reisen fest. Der Jugendliche David H. (Fachpraktiker Küche) möchte gern den Beruf des Kochs erlernen und hat es sich zum Ziel gesetzt, nach Österreich zu gehen um dort Erfahrungen zu sammeln. Eine Aussage von ihm „ ...als Koch sollte man rum kommen um dann auch mehr Geld zu verdienen“ Zwei andere äußerten noch keine Vorstellungen zu haben, Kevin K. „....darüber habe ich mir noch keine Gedanken gemacht, ich bin ja erst 17“.

Bei den weiblichen Jugendlichen nannten 6 von 7 eine Familie und Kinder als Zukunftswunsch, wobei die siebente keine Familie möchte, aber einen Führerschein zu erwerben ist ihr wichtig. Ihren Traum- bzw. Wunschberuf erlernen benannten 3 von ihnen als Ziel. Alle Befragten wollen nach der Ausbildung arbeiten gehen und Geld verdienen, um z. Bsp. zu Reisen, Urlaub zu machen, einen Kredit aufzunehmen für ein Haus um mit den Schwiegereltern gemeinsam zu wohnen.

Bei der Einschätzung ihrer Erfolgchancen beim Übergang in den 1. Arbeitsmarkt, wurde deutlich, dass sie eher realistische Vorstellungen haben.



Wie aus der Abbildung ersichtlich, schätzen vier der befragten weiblichen Jugendlichen Ihre Chancen als gut ein, was auch an ihren Einsatzmöglichkeiten nach der Ausbildung liegen kann. MV ist ein Land, in dem es viel Tourismus gibt, das wissen die jungen Frauen aus dem Bereich Hauswirtschaft und Gastronomie und rechnen daher mit guten Einsatzmöglichkeiten. Die jungen Männer rechnen eher mit einer 50:50 Prozentchance für sich im Übergang, sie begründen dies zum einen mit ihren nicht so guten Schulabschlüssen und zum anderen mit der noch nicht ausreichenden Arbeitseinstellung. Aussagen als Bsp.:

- „...ich bin ein guter Praktiker, ich arbeite auch gern, aber die Schule ist nicht so mein Ding“ Steven N. (Bereich Handwerk / Metall 1. Ausbildungsjahr)
- „...wenn´s doch nicht klappt, kann ich bei meinen Vater anfangen“ Nico T. (Bereich Handwerk / Metall 1. Ausbildungsjahr)
- „...ich lasse mich manchmal hängen, bin manchmal faul“ Alexander M. (Bereich Handwerk / Metall 2. Ausbildungsjahr)

Zwei der Jugendlichen (je eine weibliche und ein männlicher) denken schlechte Chancen im Übergang zu haben, als Gründe gaben sie an:

- „...ich bin noch nicht klug genug, mir fehlt Wissen in Praxis und Theorie war oft krank“ Renne K. (Fachpraktiker Küche 1. Ausbildungsjahr)
- „...weil ich nur einen Hauptschulabschluss habe, weiß nicht so recht, habe Angst vor dem klarkommen mit anderen Leuten“ Anja O. (Hauswirtschaftshelferin 2. Ausbildungsjahr)

6.3 Erkenntnisse zu den gewünschten Hilfestellungen

Um diese Frage zu klären sollten sich die Teilnehmer dazu äußern ob sie sich schon während der Ausbildung Gedanken über ihr späteres Arbeitsleben machen. Die deutliche Mehrzahl 11 von 14 denken sehr wohl an die Zukunft. Wobei sie zum Teil mit gemischten Gefühlen an die Arbeitsplatzsuche denken. Zum einen sind sich 11 der 14 befragten Jugendlichen (6 Mädchen und 5 Jungen) sicher, einen Arbeitsplatz zu finden, wobei sie sich zum anderen bewusst sind, beim Übergang in betriebliche Ausbildung sowie in Arbeit die Hilfe von anderen zu benötigen. Aber andererseits sind sich 50% der Jugendlichen sicher, ohne Hilfe einen Arbeitsplatz zu finden. Dabei sind die männlichen Jugendlichen mit knapp 36 % deutlich mehr überzeugt einen Arbeitsplatz ohne Hilfe akquirieren zu können.

Um in Erfahrung zu bringen, welche Hilfestellung sie sich wünschen um erfolgreich in die betriebliche Ausbildung zu wechseln bzw. gleich nach der Ausbildung in Arbeit über zugehen, wurde diese Fragestellung im persönlichen Gespräch erörtert. Auszubildenden, die nicht in die betriebliche Ausbildung wechseln wollten, sondern beim Bildungsdienstleister die Ausbildung beenden wollten, wurden gebeten diese Frage aus hypothetischer Sicht zu be-

antworten (da es ihnen bekannt ist, dass es Ziel der außerbetrieblichen Ausbildung ist, in betriebliche Ausbildung zu wechseln). Zum Teil antworteten die Jugendlichen zögerlich oder verstanden die Fragen auch nicht richtig bzw. antworteten ausweichend. Durch verschiedene Fragetechniken wurde versucht sie zum Beantworten der Fragestellung zu bewegen. Zum Beispiel wurden Sie durch hypothetische, Verflüssigungs- und zirkuläre Fragestellungen oder Reframing - Fragen dazu angeregt, sich zum Thema zu äußern. Etwa ein Drittel der Jugendlichen (5 von 14) wünschten sich die Hilfe der Eltern oder Bekannten beim Wechsel in betriebliche Ausbildung. Der überwiegende Teil der Jugendlichen wünschte sich Hilfe durch den zuständigen Sozialpädagogen und Ausbilder, dabei gibt es zwischen den weiblichen und männlichen Jugendlichen keine nennenswerten Unterschiede. Die Lehrkraft als nützliche Unterstützung wurde von 3 weiblichen Jugendlichen aus dem Bereich Hauswirtschaft und Gastronomie benannt. Eine Jugendliche benannte die Lehrer in der Berufsschule als hilfreiche Unterstützung im Übergang. Von 2 weiblichen Jugendlichen wurde die Agentur für Arbeit als hilfreich für den Übergangsprozess benannt. Sie gaben an, die Hilfe des Sozialpädagogen vor allem zu benötigen, um ihre Bewerbungsunterlagen zu erstellen, freie Stellen zur ermitteln und sich auf das Vorstellungsgespräch vorzubereiten. Hilfe durch den Ausbilder erwarten sie vor allem, weil sie davon ausgehen, dass diese über viele Beziehungen und Kontakte verfügen, die für sie von Vorteil sind im Übergangsprozess. Dabei wurde gerade positiv bewertet, dass die Ausbilder Informationen über die Unternehmen verfügen, wie das Arbeitsklima ist, wo sie als künftige Mitarbeiter gut behandelt werden und wo der Verdienst gut ist.

Beispiele für Aussagen:

- „...mein Meister kennt die Betriebe und hilft mir den Kontakt herzustellen“ Kevin K. (Metallbereich 1. Ausbildungsjahr)
- „ ...der Meister hat viele Kontakte, gibt mir Informationen, wo gut ist“ Alexander M. (Metallbereich 2. Ausbildungsjahr)
- „meine Ausbilderin Frau Linse hat viele Beziehungen und Kontakte, sie hilft mir ein gutes Restaurant zu finden“ Kathun K. (Fachkraft im Gastgewerbe 2. Ausbildungsjahr)

Die Hilfe der Agentur für Arbeit ist für sie von Bedeutung, wenn es um die Vermittlung in Arbeit geht. Diese Art der Hilfe wünschten sich 2 Mädchen aus dem Bereich Hauswirtschaft. Für diese Berufsgruppe ist der Übergang in betriebliche Ausbildung kaum möglich, da es nur ein Unternehmen mit der gültigen Ausbildungsberechtigung im Landkreis Rostock gibt. Die zuständige Kammer ist hier nicht zu Zugeständnissen bereit. Auch nach der Ausbildung finden diese Jugendlichen am ehesten in der Gastronomie/ Hotellerie oder im Altenpflegebereich eine Anstellung.

Zwei Jugendliche wünschten sich mehr Unterstützung durch die Familie, Begründungen:

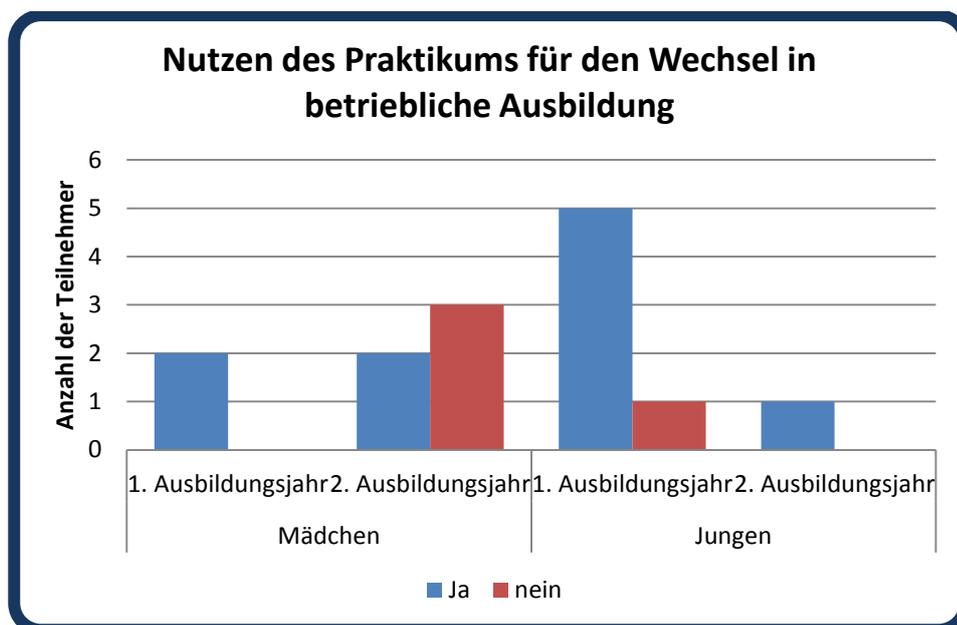
- siehe Kapitel 6.2 (David H. Fachpraktiker Küche 1. Ausbildungsjahr)
- „...die Eltern müssen hinter einem stehen, wenn es schwierig wird“ (Sophia L. Fachkraft Gastgewerbe 1. Ausbildungsjahr)
- auch bei den Bewerbungen schreiben zwei Jugendliche (Hauswirtschaftshelferinnen 1. Ausbildungsjahr)

Diese Aussagen unterstreichen, dass ca. ein Drittel der befragten Jugendlichen den Wunsch hat, von den Eltern unterstützt zu werden, was den Rückschluss zulässt, dass sie sich im Elternhaus wohl fühlen und auch Anerkennung von Seiten der Familien suchen.

Wobei auch von ihnen eingestanden wurde, dass die Familie nicht oder nur wenig helfen kann, weil sie sich in dem Berufszweig des Jugendlichen nicht auskennen.

6.4 Nutzung der Möglichkeiten zum Wechsel in betriebliche Ausbildung

Auf die Frage ob Sie das Praktikum nutzen um in betriebliche Ausbildung zu wechseln zeichnet sich ein gemischtes Bild ab. Was sich mit den Aussagen zum Wunsch lieber im AFZ die Ausbildung zu beenden deckt.



Die überwiegende Anzahl der Jugendlichen wollen in betriebliche Ausbildung wechseln (siehe Abbildung) und sehen ihren Praktikumseinsatz als eine wichtige Chance um einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu akquirieren. Denn ihnen ist durchaus bewusst, dass sie auf Grund ihrer unzureichenden schulischen Ergebnisse nur durch ihren persönlichen Einsatz einen künftigen Arbeitgeber überzeugen können. In den Gesprächen mit den Jugendlichen wurde dies deutlich.

So äußerten gerade die männlichen Teilnehmer, sich bewusst zu sein auf Grund des Schulabschlusses (Hauptschule) nicht so gute Aussichten auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu haben. Da sie der Meinung sind, dass der Arbeitgeber bei Einstellungen nach dem Schulabschluss geht. So sind diejenigen, die den Wechsel in betriebliche Ausbildung wollen bestrebt, im Praktikum sich von ihrer besten Seite zu zeigen. Sie erscheinen pünktlich und sind bereit, zusätzliche Arbeiten zu übernehmen, was beim außerbetrieblichen Träger nicht immer der Fall ist. Einige finden die Arbeit im Betrieb auch besser, weil sie abwechslungsreicher ist (andere Arbeitsorte/ Baustellen, spezielle Kundenaufträge) und sie nicht nur an der Werkbank stehen müssen. Gerade das produzieren von vorgeschriebenen Teilen (immer Anreißen, Feilen, Bohren, alles Handarbeit an der Werkbank und doch für die Abfalltonne) erscheint für sie langweilig und nutzlos und demotiviert sie in ihrer Leistungsbereitschaft. Sie wünschen sich mehr Maschinen und diese Möglichkeit ist beim Träger nicht so gegeben.

In den Gesprächen mit den Jugendlichen wurde auch deutlich, dass nur wenige von Ihnen selbst regelmäßig aktiv werden und versuchen einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu akquirieren. Dazu nutzen sie in erster Linie das Internet (die Jobbörse der Arbeitsagentur, sowie verschiedene andere Stellenbörsen). Wie schon im Kapitel 6.3 und 4.4 beschrieben, nutzen sie die Unterstützung durch den zuständigen Sozialpädagogen, der ihnen regelmäßig im Bewerbungstraining die Möglichkeit einräumt, ihre Bewerbungsunterlagen zu aktualisieren und auch bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz bzw. einer geeigneten Arbeitsstelle behilflich ist.

Die befragten weiblichen Jugendlichen sind, was ihr Nutzenverhalten im Übergangsprozess betrifft etwas inaktiver, was auch an ihren zu erlernenden Berufen liegen kann oder dem Wunsch, ihre Ausbildung beim Träger zu beenden. Wie schon im Kapitel 6.3 erwähnt, gibt es im Raum Rostock nur einen Betrieb mit einer Ausbildungsberechtigung. So dass sich zum einen die Auszubildenden aus dem Bereich schon darauf eingestellt haben, erst zum Abschluss der Ausbildung nach einem geeigneten Betrieb zur Festanstellung suchen. Wie zum anderen auch das Ausbildungsteam. So werden gemeinsam mit den Jugendlichen gezielt Praktikumsunternehmen ausgewählt, in den eine spätere Anstellung möglich ist.

Was von den teilnehmenden Jugendlichen nicht benannt wurde, aber beim Bildungsdienstleister durchgeführt wird, ist die individuelle Begleitung eines jeden durch das Ausbildungsteam. So ist der Prozess der Überleitung ein wichtiger Bestandteil der Arbeit im Förderprozess des Jugendlichen.

7. Schlussfolgerungen / Zusammenfassung

Ausgehend von den Rahmenbedingungen im Übergangsprozess in der außerbetrieblichen Bildungseinrichtung AFZ GmbH und den Erkenntnissen aus den Befragungen der Jugendlichen, kann eingeschätzt werden, dass eine Reihe von Maßnahmen notwendig sind, um die Begleitung und Hilfe im Übergangsprozess so zu gestalten, dass die Auszubildenden die Angebote nutzen und ihnen der Übergang in betriebliche Ausbildung gelingt.

Ziel dieser Befragung war es im Wesentlichen die subjektiven Sichtweisen der Jugendlichen in der AFZ GmbH zum und im Übergangsprozess in Erfahrung zu bringen. Die Fragestellungen waren neben der Erhebung allgemeiner persönlicher Daten darauf ausgerichtet, zu analysieren:

- ob und aus welchen Gründen sie den Übergang in betriebliche Ausbildung anstreben
- welche Unterstützungen sie sich im Übergangsprozess wünschen
- welche Möglichkeiten sie nutzen, um zu wechseln
- was sie in dem Prozess demotiviert
- welche Personen im Übergangsprozess behilflich sind
- was sie in der außerbetrieblichen Ausbildung verändern würden, wenn sie es könnten
- welche Zukunftsvorstellung bzw. -wünsche haben sie und wie wollen sie ihre Ziele erreichen

Neben den theoretischen Erläuterungen zum Thema wurden Maßnahmen des Bildungsdienstleisters beschrieben, in denen die Jugendlichen während des Übergangsprozesses eingesetzt sind (siehe Kapitel 4.2 bis 4.4). Die beschriebenen Maßnahmen werden in der AFZ GmbH aus einer Hand angeboten und haben den Vorteil, dass die vorhandenen Kompetenzen maßnahmeübergreifend genutzt werden können mit dem Ziel, die Jugendlichen individuell und passgenau auf ihrem Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu begleiten.

Zusammenfassend kann eingeschätzt werden, dass die Begleitung im Übergangsprozess für den Großteil der befragten Jugendlichen wichtig ist. Von den Jugendlichen wurden besonders der zuständige Ausbilder und die Sozialpädagogin als wichtige Unterstützungshilfen benannt. Jedoch wünschten sie sich auch, dass gerade der Ausbilder mehr Zeit für den Einzelnen hat, um sie noch besser im Übergang unterstützen zu können. Fast alle waren sich bewusst, dass der Praktikumseinsatz im Wechsel zur betrieblichen Ausbildung eine der bedeutenden Chancen für sie ist.

Eine wichtige Erkenntnis aus der vorliegenden Befragung ist auch, dass alle Jugendlichen nach dem Abschluss der Ausbildung eine Arbeit aufnehmen möchten und sie ziemlich genaue Vorstellungen von ihrem späteren Leben haben (siehe Kapitel 6.2.). Sie legen bei der Auswahl ihres Unternehmens neben dem guten Verdienst auch besonderen Wert auf ein gutes Arbeitsklima.

Mit den Jahren hat sich eine kooperative Zusammenarbeit bzw. Netzwerkarbeit mit Schulen, Eltern, Trägern und Betriebe und weiteren beteiligten Personen entwickelt, die ein grundlegender Faktor in der erfolgreichen Umsetzung der Förderung und Unterstützung der Jugendlichen im Übergangsmanagement ist. Bei dieser Arbeit wird über die Jugendlichen jedoch nicht mit den Jugendlichen gesprochen. Es wäre zu überlegen, ob und in welchem Umfang die betreffenden Jugendlichen mit einbezogen werden könnten, um so den individuellen Bedürfnissen der Jugendlichen und dem Grundsatz der passgenauen Vermittlung im Interesse aller Partner besser entsprechen zu können. Eine Möglichkeit wäre z. Bsp., sie themenbezogen zu den Stammtischen der Wirtschaft mit einzuladen.

Von Bedeutung für eine erfolgreiche Vermittlung wäre die Wiedereinführung der Nachbetreuung von erfolgreich vermittelten Jugendlichen für einen bestimmten Zeitraum. So könnte verhindert werden, dass diese Jugendlichen nicht gleich bei den ersten größeren Problemen ihre Ausbildung wieder abbrechen oder gar durch den Arbeitgeber gekündigt werden. Auch das Unternehmen profitiert davon, denn so kann der vorzeitige Abbruch und finanzieller Verlust für das Unternehmen abgewandt werden.

Ob und in wie weit hierzu finanzielle Unterstützung zur Verfügung gestellt werden müsste, wird in dieser Arbeit nicht berücksichtigt.

Mit der durchgeführten Befragung konnte nicht ermittelt werden, ob und in welchem Umfang die Angebote im Übergang den Anforderungen der Jugendlichen zielführend gerecht werden. Dazu müssten andere Fragestellungen mit Jugendlichen im Übergangsprozess diskutiert werden. Es wäre zu überlegen, ob die Zeiten des Praktikumseinsatzes in den außerbetrieblichen Maßnahmen mit dem Ziel, Jugendliche individueller in betriebliche Ausbildung zu vermitteln, verlängert werden könnten. Zu überlegen ist auch, in welchem Umfang die Förderung bzw. der Aufbau von Selbsthilfestrukturen für Jugendliche im Übergangsprozess notwendig ist.

In Auswertung der Befragung wird festgestellt, dass die Zeit nicht ausreichte, um mehr Auszubildende zu befragen oder einen längeren Zeitraum zu betrachten. Daher können keine allgemeingültigen Schlussfolgerungen gezogen werden.

8. Quellenverzeichnis

- Hessischer Bildungs- und Erziehungsplan
- Schöning, Werner/ Knabe, Judit: Jugendliche im Übergang von der Schule in den Beruf. Budrich Uni Press (Farmington Hills) 2010.
- Böhm Winfried: Wörterbuch der Pädagogik. Stuttgart 2000.
- Bisler 2001, S 21f. In: Dietrich, Nicole: Berufsförderung als Chance, München 2007.
- URL1:<http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1budauswahlbibliographiebenachteiligtenforderung.pdf> (Stand 11.03.2015)
- URL2: <http://de.wikipedia.org/wiki/%C3%9CÜbergangssystem> (Stand 21.03.2015)
- URL3: <http://www.good-practice.de/2937.php> (Stand 21.03.2015)
- URL4: <http://www.perspektive-berufsabschluss.de/Übergangsmangement:ErgebnisseausdemBMBF-Programm„LernendeRegionen–FörderungvonNetzwerken“> (Stand vom 21.03.2015)
- Kampmeier Anke S. u.a.: Das Miteinander Fördern. Bielefeld 2008.
- URL5: <http://www.good-practice.de/zielgruppen.php> (Stand 13.04.2015)
- öffentliche Ausschreibung: Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung nach §§ 76 ff SGB III/2013 – integratives Modell – 2013
- Konzept zur öffentlichen Ausschreibung internes Dokument der AFZ GmbH
- URL6:http://www.perspektiveberufsabschluss.de/downloads/Downloads_Begleitung_Uebergangsmangement/LRFN_Handreichung_Uebergangsmangement_09_2010.pdf (Stand 21.03.2015)
- Leibniz-Institut für Länderkunde 2012
- URL7: http://bwpat.de/ht2013_StudieZufriedenheitimÜbergangbenner_galyschew_ft02-ht2013 (Stand 12.03.2015)
- URL8: <https://www.google.de/Übergangsmangement+MV> (Stand 25.03.2015)
- Preiß Christine: Jugend ohne Zukunft? Probleme der beruflichen Integration. In: Lappe Lothar: Fehlstart in den Beruf. München 2003 S. 51-67.
- Junge Anette Dorsch. Beard, Karin /Freckmann, Brigitta: Jugendliche im Übergang begleiten: Handlungsfelder und Anforderungen. In: Loebe Herbert /Severing, Eckart (Hrsg.): Jugendliche im Übergang begleiten. Bielefeld 2012. S 7.
- Junge, Anette /Dorsch. Beard, Karin /Freckmann, Brigitta: Jugendliche mit Migrationshintergrund: Beim Zugang zu beruflicher Bildung besonders benachteiligt. In: Loebe /Herbert Severing, Eckart (Hrsg.): Jugendliche im Übergang begleiten. Bielefeld 2012. S 21-32.
- Bylinski Ursula: Anforderungen an die Professionalität des Bildungspersonals im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt – Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt

des BIBB. In: Loebe Herbert /Severing, Eckart (Hrsg.): Jugendliche im Übergang begleiten. Bielefeld 2012. S 33.

- URL9: <http://www.bmbf.de/de/berufsbildungsbericht.php> (Stand 21.04.2015)
- URL10: [http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/factsheet _uebergang](http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/factsheet_uebergang) (Stand 20.04.2015)
- URL11: [http://www. Übergang - Schule - Beruf](http://www.uebergang-schule-beruf.de) (Stand 20.04.2015)
- Zwierlein 1997. S.18. In: Doose, Stefan: Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Marburg 2012, S.76
- öffentliche Ausschreibung: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen §61 und §61aSGBIII-BVB/2010.
- Eckert, Manfred /Heisler, Dietmar /Nitschke Karen: Sozialpädagogik in der beruflichen Integrationsförderung, Münster 2007.
- Lippegans, Petra, Lernortkooperation in der beruflichen Qualifikation benachteiligter Jugendlicher. In: Zeitschrift Berufsfindung.(1995) Heft 32 S. 34 f.

9. Anlagen

Anlage 1. Befragungsbogen

Anlage 2 Interviewleitfaden

Anlage 1**Fragenkatalog für die Jugendlichen für die empirische Untersuchung**

Die Befragung ist anonym und wird nicht im Rahmen ihrer Ausbildung verwendet.

Bitte beantworten Sie die Fragen eindeutig, durch ankreuzen in den jeweiligen Kästchen.

Siehe Beispiel:

Allgemeine statistische Infos:

Befinden sie sich im 1. Ausbildungsjahr

2. Ausbildungsjahr

letztes Ausbildungsjahr

Männlich

weiblich

AlterJahre

Erlernen Sie einen Beruf in der

Gastronomie

im Handwerk

Hauswirtschaft

Verkauf

Büro

1. Frage:

Welche Schulform haben Sie besucht?

Gymnasium

Gesamtschule

Hauptschule

Förderschule

2. Frage:

Welchen Schulabschluss haben Sie?

Abitur

Realschule

Berufsreife

keinen Schulabschluss

3. Frage:

Erlernen Sie Ihren Wunschberuf?

ja

nein

wenn nein, welches ist ihr Wunschberuf?

Anlage 2
Interviewleitfaden

1. lockerer Gesprächseinstieg

Frage nach dem Befinden? Wie war der heutige Ausbildungstag?

.....
.....

2. Wenn Du entscheiden könntest, was sollte anders laufen in der Ausbildung?

.....
.....

3. Was motiviert Dich in der Ausbildung und was in der Freizeit?

.....
.....

4. Welche Unterstützung wünschst Du Dir, wenn an den Übergang in betriebliche Ausbildung oder in das kooperative Modell bzw. an die Aufnahme einer Arbeit nach der Ausbildung denkst?

.....
.....
.....
.....
.....

5. Was demotiviert Dich wenn Du an den Übergang denkst?

.....
.....
.....
.....
.....

6. Welche Personen können Dir beim Übergang in betriebliche Ausbildung oder in Arbeit helfen?

.....
.....
.....
.....
.....

7. Möchtest Du deine Ausbildung betrieblich fortsetzen, Wenn ja oder nein begründen

.....
.....
.....
.....
.....

8. Wie schätzt Du deine Erfolgschancen beim Übergang auf den 1. Arbeitsmarkt ein?

.....
.....
.....
.....
.....

9. Welche Risikofaktoren siehst Du für dich beim Übergang?

.....
.....
.....
.....
.....

10. Welche Möglichkeiten nutzt Du um in betriebliche Ausbildung oder in Arbeit zu wechseln?

.....

.....

.....

.....

.....

11. Wie stellst Du Dir dein späteres Leben vor?

.....

.....

.....

.....

.....

12. Hast Du Ziele, wenn ja welche?

.....

.....

.....

.....

.....

13. Wie willst Du Deine Ziele erreichen?

.....

.....

.....

.....

.....

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, Regina Plagge, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst habe. Außer den im Literatur- und Quellenverzeichnis angegebenen Quellen habe ich keine anderen Hilfsmittel verwendet.

Die aus den Quellen indirekt oder direkt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Diese Arbeit ist in gleicher oder ähnlicher Form noch bei keiner anderen Prüfungsbehörde eingereicht worden.

Stäbelow 18.06.2015

Datum und Unterschrift: Regina Plagge