Evangelische Hochschule Nürnberg

Soziale Arbeit

Bachelor-Thesis

zur Erlangung des akademischen Grades

Bachelor of Arts B.A.

ÜfF statt Uff

Theoretisch-konzeptionelle Überlegungen bezüglich der Einrichtung eines Übergangsmanagements sowie deren Verortung innerhalb der Gemeindejugendpflege Feuchtwangen

Julia Hasselt

Erstgutachter: Herr Prof. Dr. Martin Nugel

Zweitgutachter: Herr Prof. Dr. Joachim König

Abgabetermin: 31. Januar 2022

Abstract

Arbeit gewinnt in vielerlei Hinsicht an Bedeutung, indem sie beispielsweise nicht mehr nur Mittel zum Gelderwerb und Sicherung des Lebensunterhalts ist. Menschen können sich durch ihren Beruf selbstverwirklichen und andere individuelle Bedürfnisse befriedigen. Daher ist es notwendig, junge Menschen bei dieser wichtigen Entscheidung, welche ihre berufliche Zukunft betrifft, zu unterstützen. Dies erfordert zunächst eine Auseinandersetzung mit den Faktoren, die beim Übergang von der Schule zum Beruf beeinflussen und mitwirken können. Dabei fällt auf, dass bereits viele Anlaufstellen, welche Jugendliche bezüglich deren beruflicher Zukunft unterstützen, vorhanden sind. Häufig fehlt jedoch der Austausch zwischen den involvierten Akteur*innen. Die Lösung hierfür könnte ein Übergangsmanagement, dessen Basis aus der Gemeindejugendpflege bestünde, sein. Da diese, unter anderem, sowohl über ein umfangreiches Netzwerk und zahlreiche Kontakte verfügt als auch aufgrund ihrer Angebotsstruktur die Möglichkeit eines niederschwelligen Zugangs zu den Jugendlichen bietet, könnte diese hier ergänzend eingreifen und vermittelnd tätig sein. Dies würde die Arbeit der Anlaufstellen deutlich erleichtern, Unternehmen unterstützen und vor allem den Jugendlichen zugutekommen. Ihnen soll dadurch der Gedanke an ihre berufliche Zukunft kein „Uff“ mehr entlocken. Stattdessen soll ihnen mit dem ÜfF ein Fahrplan an die Hand gegeben werden, der ihnen einen Überblick über die bestehenden beruflichen Möglichkeiten verschafft und sie zu den wichtigsten Haltestellen navigiert. Wie dies gelingen könnte, wird anhand einer Konzeption für die Stadt Feuchtwangen dargestellt.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis ..... a
I. Einleitung 1
II. Theoretischer Teil 3
1. Arbeit in Deutschland 3
1.1. Funktionen von Erwerbsarbeit 3
1.2. Aktuelle Arbeitsmarktsituation 4
1.3. Übergang von der Schule zum Beruf 5
1.3.1. Recht auf freie Berufswahl 5
1.3.2. Einflussfaktoren für die Berufsorientierung 6
1.3.2.1. Individuelle Ebene 6
1.3.2.2. Soziale Ebene 7
1.3.2.3. Strukturelle Ebene 10
2. Übergangsmanagement in der Gemeindejugendarbeit 13
2.1. Übergangsmanagement 13
2.2. Bestehende Hilfen für Jugendliche 15
2.3. Gemeindejugendarbeit 16
2.3.1. Ziele 16
2.3.2. Rahmenbedingungen 17
2.3.3. Aufgaben 17
2.4. Gründe für die Verortung des Übergangsmanagements in der Gemeindejugendarbeit 18
3. Missglückte Übergänge 20
III. Konzeptioneller Teil 22
1. Institutionsanalyse: Gemeindejugendpflege Feuchtwangen 22
2. Situations- und Zielgruppenanalyse mithilfe empirisch-erhobener Daten 24
2.1. Unternehmen in Feuchtwangen 24
2.2. Schüler*innen 25
2.3. Kooperationspartner*innen 27
3. Zielsetzung 29
4. Handlungskonzepte 31
4.1. Lebenslagen- und Lebensweltorientierung 32
4.2. Sozialraumorientierung 33
4.3. Subjektorientierung und Partizipation 35
4.4. Empowerment: Hilfe zur Selbsthilfe 36
5. Durchführung 37
5.1. Methodische Umsetzungsmöglichkeiten 37
5.2. Rahmenbedingungen 39

5.3. Teilnehmer*innenwerbung und Öffentlichkeitsarbeit 40
6. Evaluation / Stolpersteine hinsichtlich der Umsetzungsmöglichkeiten 41
IV. Fazit 42
Literaturverzeichnis I
Anhang VIII
Erklärung XXIII

Abbildungsverzeichnis

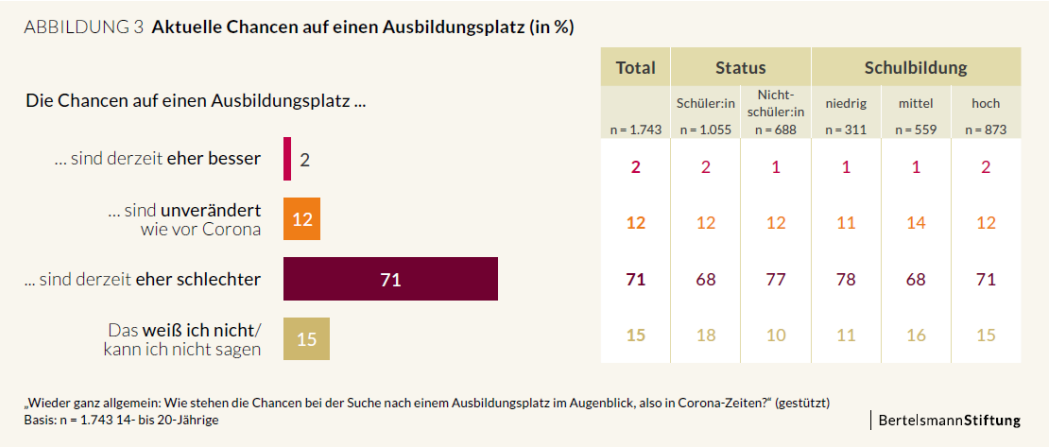
Abbildung 1	Aktuelle Chancen auf einen Ausbildungsplatz in % (Barlovic/Ullrich 2021, S.11)	Seite 1
Abbildung 2	Grobgerüst einer Konzeption (Graf/Spengler/Nugel 2021, S. 99)	Seite 22
Abbildung 3	Kreisdiagramm zur Verteilung der Befragten nach Schule (eigene Darstellung)	Seite 26
Abbildung 4	Kreisdiagramm zur Verteilung der Befragten nach Klasse (eigene Darstellung)	Seite 26
Abbildung 5	Kreisdiagramm zur Verteilung der Befragten nach Geschlecht (eigene Darstellung)	Seite 26
Abbildung 6	Kreisdiagramm zur Verteilung der Befragten nach Interesse (eigene Darstellung)	Seite 26
Abbildung 7	Das „Ziel hinter dem Ziel“ (Graf/Spengler/Nugel 2021, S. 51)	Seite 29
Abbildung 8	Schaubild Ziele Variante 1 (eigene Darstellung)	Seite 30
Abbildung 9	Schaubild Ziele Variante 2 (eigene Darstellung)	Seite 31
Abbildung 10	Schaubild Gemeindejugendpflege Feuchtwangen (eigene Darstellung)	Seite 39

I. Einleitung

„Vollzeitarbeit ist nichts Schlimmes, wenn es das ist, was Sie gerne tun wollen. Das ist der Punkt, in dem sich Arbeit und Berufung unterscheiden.“

- Timothy Ferriss (vgl. ntv Nachrichtenfernsehen GmbH 2018)

Das Thema der vorliegenden Bachelorarbeit liegt der Autorin besonders am Herzen, da auch sie erst über Umwege ihr berufliches Glück fand und daher weiß, wie bedeutend es ist, eine Arbeit auszuüben, die die persönliche Berufung bedeutet, den Arbeitnehmenden erfüllt und glücklich macht. In Anbetracht der Zeit, die eine Vollzeitstelle im Leben eines Menschen in Anspruch nimmt, ist es wichtig, seinen Traumjob zu finden (vgl. Anhang 10). Der Weg zum persönlichen Traumberuf beginnt in vielen Fällen durch das Ausmachen und Absolvieren einer Ausbildung. Allerdings gelingt dies nach aktuellen Studien nicht allen Schulabsolvent*innen. In einer Befragung der Bertelsmann Stiftung geben 71 Prozent der 14- bis 20-jährigen Befragten an, dass sie der Meinung sind, die Chancen einen Ausbildungsplatz zu bekommen hätten sich durch die COVID-19-Pandemie nochmals verschlechtert (vgl. Abbildung 1).



	Total	Status		Schulbildung		
		Schüler:in	Nicht-schüler:in	niedrig	mittel	hoch
	n = 1.743	n = 1.055	n = 688	n = 311	n = 559	n = 873
... sind derzeit eher besser	2	2	1	1	1	2
... sind unverändert wie vor Corona	12	12	12	11	14	12
... sind derzeit eher schlechter	71	68	77	78	68	71
Das weiß ich nicht/ kann ich nicht sagen	15	18	10	11	16	15

Abb. 1: Aktuelle Chancen auf einen Ausbildungsplatz in % (Barlovic/Ullrich 2021, S.11)

Doch schon in den vergangenen Jahren waren im Hinblick auf die Ausbildungsplatzbelegung Schwierigkeiten zu erkennen: Einerseits macht sich in einigen Branchen des Arbeitsmarktes ein enormer Arbeitskräftemangel bemerkbar. Andererseits wird von Seiten der Schulabgänger*innen beklagt, dass kaum Praktikums- und Ausbildungsplätze vorhanden sind. Auch Mitarbeitende von Einrichtungen, die auf die Berufsorientierung spezialisiert sind, beschreiben das zuvor erläuterte Phänomen. In und um Feuchtwangen, der Heimat der Autorin, gibt es bereits viele Anlaufstellen, welche Jugendliche bezüglich deren beruflicher Zukunft unterstützen, vertreten. Alle Stellen geben hierbei ohne Frage ihr Bestes, arbeiten aber dennoch nicht kooperativ zusammen. Mit Hilfe eines Übergangsmanagements könnte hier ein Austausch beziehungsweise eine gemeinsame Basis geschaffen werden, um dem angesprochenen Phänomen entgegenzusteuern. Die erkenntnisleitende Fragestellung dieser Arbeit lautet daher: „Wie

müsste das Übergangsmanagement in Feuchtwangen konzipiert sein, damit Jugendliche den Übergang an der ersten Schwelle von der Schule in die Berufsausbildung erfolgreich bewältigen können?“

Damit diesem Vorhaben ein sinnvoller Rahmen gegeben werden kann, wird nach der Einleitung im zweiten Abschnitt der Bachelorarbeit, dem Theorieteil, zunächst auf die Arbeit in Deutschland im Allgemeinen eingegangen. Welche Bedeutung diese hat, wie sich die derzeitige Situation auf dem Arbeitsmarkt gestaltet und wie man üblicherweise nach dem Schulabschluss zu dieser gelangt. Der Übergang von Schule zum Beruf hängt von verschiedenen Faktoren ab, die in diesem Zusammenhang näher beleuchtet werden. Da in Deutschland das Recht auf freie Berufswahl besteht, können Jugendliche ihre beruflichen Pläne heutzutage grundsätzlich selbst entwerfen und umsetzen. Geleitet werden sie hier dennoch von verschiedensten Einflussfaktoren, welche sich grob in eine individuelle, soziale und strukturelle Ebene einteilen lassen. Da, in den Augen der Autorin, das Übergangsmanagement in der Gemeindejugendarbeit verortet werden sollte, wird im nachfolgenden Punkt zwei auf alle diesbezüglichen Faktoren und Begriffe eingegangen. Zu Beginn soll der Begriff Übergangsmanagement geklärt und genauer beleuchtet werden. Im Anschluss daran werden kurz die grundlegendsten Informationen zu bestehenden Angeboten hinsichtlich der Ausbildungssuche für Jugendliche, welche vom zuvor beschriebenen Übergangsmanagement koordiniert werden sollten, gegeben. Des Weiteren wird im Folgenden die Gemeindejugendpflege, deren Ziele, Rahmenbedingungen sowie Aufgaben genauer definiert. Anschließend soll die theoretische Basis beschrieben werden, um nachvollziehen zu können, weshalb sich die Soziale Arbeit, speziell die Gemeindejugendpflege, in diesem Kontext an der Ausbildungssuche beteiligen sollte. Abschließend für diesen Punkt wird unter der Überschrift „missglückte Übergänge“ erörtert, weshalb es wichtig ist, eine passende und erfüllende Ausbildungsstelle für die Jugendlichen zu finden. Aufbauend auf den theoretischen Erkenntnissen werden im dritten Teil konzeptionelle Überlegungen bezüglich der Einrichtung eines Übergangsmanagements sowie deren Verortung innerhalb der Gemeindejugendpflege Feuchtwangen angestellt. Die Autorin gab ihrer Idee den Namen „ÜfF statt Uff“. Hierfür wird die Gemeindejugendpflege Feuchtwangen vorgestellt, deren Situation und Zielgruppe analysiert sowie die Ziele und Handlungskonzepte konkretisiert. Des Weiteren werden Umsetzungsmöglichkeiten eruiert und anschließend mögliche Herausforderungen aufgezeigt. Abschließend soll im vierten und letzten Teil der Abhandlung ein fundiertes Fazit gezogen werden.

II. Theoretischer Teil

Es folgen für die Konzeption wichtige theoretische Überlegungen, welche die Notwendigkeit und theoretische Berechtigung des Übergangsmanagements für Feuchtwagen verdeutlichen sollen.

1. Arbeit in Deutschland

Aus wirtschaftlicher Perspektive stellen „[k]örperliche und/oder geistige menschliche Anstrengungen ohne volkswirtschaftlichen Wert […] keine Arbeit im ökonomischen Sinn dar“ (Hartmann/Härter/Seifert 2012, S. 50). Eine weitere gängige Definition beschreibt Arbeit hingegen als „zielgerichtete, soziale, planmäßige und […] [bewusste], körperliche und geistige, typisch menschliche Tätigkeit“ (Mosen/Scheibner 2003, S. 13). Aufgrund der unterschiedlichen Definitionen lässt sich bereits erahnen, dass auch die Funktion und Bedeutung von Arbeit dementsprechend verschieden sein kann, wie es im Nachfolgenden beschrieben werden soll.

1.1. Funktionen von Erwerbsarbeit

Für manche Menschen ist Arbeit lediglich ein Weg, um finanzielle Mittel zu erlangen, welche wiederum für die Güterbeschaffung ausgegeben werden können (vgl. Hartmann/Härter/Seifert 2012, S. 50). Doch für viele andere ist sie weit mehr als das. Nach Jahoda hat die Erwerbsarbeit eine doppelte Funktion. Neben der bereits angesprochenen manifesten Funktion des Geldverdienstes hat Arbeit zudem auch latente Funktionen. Diese sorgen für das Erleben von fünf Erfahrungskategorien, die wiederum psychische Bedürfnisse von Menschen befriedigen. Eine Erfahrungskategorie wird bereitgestellt, indem die Beschäftigung zu einem geregelten und strukturierten Alltag beiträgt. Außerdem impliziert eine Arbeitsstelle den Kontakt und Austausch mit Gleichgesinnten. Sie sorgt für die Teilhabe an kollektiven Zielen und erzwingt eine regelmäßige Aktivität. Auch der Identitäts- beziehungsweise Statusaufbau und -erhalt wird durch Arbeit gefördert (vgl. Jahoda 1981, S.188). Dies geschieht beispielsweise durch berufliche Erfolge, welche für Bestätigung und somit für Selbstvertrauen sorgen. Außerdem können Menschen durch eine berufliche Tätigkeit Unabhängigkeit erlangen. Arbeit an sich ist fundamentaler Bestandteil eines selbstbestimmten Lebens. Sie stellt den Schlüssel für die Teilhabe an der Gesellschaft dar und vermittelt Lebenssinn (vgl. Wendt 2003, S. 46 f.).

In den meisten Fällen wird die Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeübt. Dieser gilt als Ort, an dem sich Angebot und Nachfrage bezüglich Arbeitskräfte gegenüberstehen (vgl. Hartmann/Härter/Seifert 2012, S. 128). Wie dieses Verhältnis aktuell aussieht, wird im nächsten Punkt näher erläutert.

1.2. Aktuelle Arbeitsmarktsituation

Da das deutsche Arbeitsmarktgeschehen und somit sowohl die Konsumstruktur als auch das verfügbare Arbeitskräfteangebot stark von der demografischen Entwicklung beeinflusst wird, ist es notwendig sich auch damit auseinanderzusetzen (vgl. IAB-Kurzbericht 01/2021, S. 3). Je nach Bundesland variiert diese in Abhängigkeit der Geburtenzahlen, der Sterbefälle sowie der nationalen Emigration beziehungsweise Immigration (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 26). Mit Ausnahme des steigenden Arbeitskräfteangebots in Berlin und Hamburg sowie der stagnierenden Zahl an arbeitsfähigen Personen in Bayern und Baden-Württemberg, gestaltet sich das Angebot an Arbeitskräften in den restlichen Bundesländern die nächsten 20 Jahre voraussichtlich rückläufig. Aus diesem Grund kommt es in einigen Bereichen, wie zum Beispiel im Gesundheitswesen oder im IT-Dienstleitungsbereich, zu einem Arbeitskräftemangel (vgl. IAB-Kurzbericht 01/2021, S. 10). Dennoch konnte in den vergangenen Jahren grundsätzlich eine erfreuliche Gesamtentwicklung des Arbeitsmarkts festgestellt werden. So wurde trotz der angesprochenen Folgen des demographischen Wandels aufgrund der hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen, älteren Arbeiter*innen sowie zugewanderten Arbeitskräften aus dem Ausland im Jahr 2018 der höchste Erwerbstätigenstand seit der deutschen Wiedervereinigung erzielt (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 34). Die COVID-19-Pandemie dämpfte diese positive Tendenz jedoch wieder. Aufgrund von Unsicherheiten bezüglich des weiteren COVID-19-Verlaufs kam es zu deutlich weniger Einstellungen, was die Arbeitslosenquote im Jahr 2020 erstmalig wieder steigen ließ (IAB-Kurzbericht 21/2021, S. 1). Allerdings betrafen die angesprochenen Auswirkungen nicht alle Bereiche der Wirtschaft in gleichem Maße. Mit den stärksten Folgen kämpfen bis heute unter anderem Branchen wie das Gastgewerbe sowie der Verkehrs- und Veranstaltungsbereich. Ähnlich sah es beim produzierenden Gewerbe, mit Ausnahme des Baugewerbes, aus. In dieser Branche kam des Weiteren noch der Strukturwandel erschwerend hinzu (IAB-Kurzbericht 06/2021, S. 6 f.). Trotz alledem lassen die Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bezüglich des zukünftigen Beschäftigungsbedarfs, besonders in den Bundesländern Bayern und Berlin, auch aufgrund der Lockerungen beziehungsweise Aufhebungen der COVID-19-Eindämmungsmaßnahmen, positiv in die Zukunft blicken. Dennoch dürfen die längerfristigen und noch nicht endgültig abschätzbaren Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, beispielsweise hinsichtlich der Materialengpässe, nicht außer Acht gelassen werden (IAB-Kurzbericht 21/2021, S. 2). Wie Jugendliche üblicherweise auf den Arbeitsmarkt gelangen und wie beziehungsweise in welcher Form die geschilderte Situation Auswirkungen auf deren Übergang von der Schule zum Beruf hat, wird nachfolgend beschrieben.

1.3. Übergang von der Schule zum Beruf

Der Übergang von der Schule zum tatsächlichen Beruf umfasst genau genommen zwei Schwellen. Die erste Schwelle stellt der Übergang von Schule zur Ausbildung dar, von welcher die vorliegende Arbeit hauptsächlich handelt. Mit der zweiten hingegen ist der Übergang von der Erstausbildung in das Berufsleben gemeint (vgl. BIBB 2019, S. 3). Bei dem Übergang an der ersten Schwelle haben Schüler*innen die Möglichkeit, sich zwischen dem Übergangssektor, einem Schulberufssystem oder einem dualen System zu entscheiden. Die berufliche Ausbildung in Deutschland setzt sich ergo aus diesen drei benannten Säulen zusammen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 152). Die erste Säule, der Übergangssektor, umfasst Maßnahmentypen wie die Einstiegsqualifizierung, die einjährigen Berufseinstiegsklassen, das Berufsvorbereitungsjahr, die Praktika der Erziehungsausbildung, die berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, das schulische Berufsgrundbildungsjahr in Vollzeit, die Angebote der Berufsschulen für Schüler ohne Ausbildungsverträge sowie von Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln. Die zweite Säule entspricht dem Schulberufssystem als eine Option, bei der Berufsfachschulen eigenständig vollzeitschulische Ausbildungsgänge anbieten. Das duale System als dritte Säule der beruflichen Ausbildung stellt hingegen eine Kombination aus schulischer und betrieblicher Ausbildung dar (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 155). Alle Sektoren besitzen unabdingbare Bildungs- und Qualifizierungsfunktionen, welche den Übergang an der zweiten Schwelle und somit die Teilhabe am Arbeitsmarkt sowie an der Gesellschaft begünstigen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 174). Dass junge Menschen die Sektoren frei wählen können, wird nun im ersten Unterpunkt näher erläutert.

1.3.1. Recht auf freie Berufswahl

In Artikel 12 Absatz 1 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland wird allen Deutschen das Recht zugestanden, ihren Beruf und den dazugehörigen Arbeitsplatz frei zu wählen. Der Beruf wird hierbei laut dem Urteil vom 11.06.1958 des Bundesverfassungsgerichts in seiner „Beziehung zur Persönlichkeit des Menschen im ganzen [gesehen], die sich erst darin voll ausformt und vollendet, daß der Einzelne sich einer Tätigkeit widmet, die für ihn Lebensaufgabe und Lebensgrundlage ist und durch die er zugleich seinen Beitrag zur gesellschaftlichen Gesamtleistung erbringt“ (BVerfG, Urteil vom 11.06.1958). Auch die Wahl der Ausbildungsstätte, welche meist als Vorbereitung auf die spätere Berufsausübung dient, wird durch Artikel 12 geschützt. Allerdings kann die Ausübung des Berufs laut des eben genannten Artikels auch „durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes“ (Artikel 12 Abs. 1 GG) eingeschränkt werden, was unter Umständen auch

die Wahl des Berufs betreffen kann. Viel häufiger als der eben genannte mögliche Eingriff in die freie Entscheidung bezüglich der beruflichen Zukunft sind nicht-gesetzliche Eingriffe. Diese geschehen beispielsweise durch die Beeinflussung seitens des persönlichen Umfelds oder durch strukturelle Begebenheiten, wie es die nächsten Abschnitte aufzeigen.

1.3.2. Einflussfaktoren für die Berufsorientierung

Der Übergang an der ersten Schwelle besteht neben Selektionsprozessen auch aus unzähligen Entscheidungen, die die jungen Menschen, Dank des Rechts auf freie Berufswahl, zu treffen haben (vgl. Neuenschwander/Gerber/Frank/Rottermann 2012, S. 47). Diese gestalten sich aufgrund der wachsenden Optionen hinsichtlich der beruflichen Ausbildung zunehmend anspruchsvoller. Gerade für Schüler*innen, die die Schule nach der neunten oder zehnten Klasse verlassen, stellt dies wegen ihres noch jungen Alters eine große Herausforderung dar (vgl. Gaupp 2013, S. 95). Sowohl die genannten notwendigen Entscheidungen der Jugendlichen als auch die Selektionsprozesse sind dabei von vielerlei Faktoren, welche sich grob in drei Ebenen unterteilen lassen, abhängig. In erster Linie nehmen auf individueller Ebene die Eigenschaften und die Persönlichkeit der Jugendlichen Einfluss auf den Prozess der beruflichen Integration. Auf der sozialen Ebene können des Weiteren sogenannte Gatekeeper beeinflussend auf den Übergang wirken. Als ebenso einwirkend gelten darüber hinaus die vorhandenen strukturellen Gegebenheiten, welche sich beispielsweise aus den vorhandenen Rahmenbedingungen des Ausbildungsmarktes entwickeln (vgl. Gaupp 2013, S. 98 f.).

1.3.2.1. Individuelle Ebene

Die individuelle Ebene umfasst Merkmale, Fähigkeiten und Ressourcen, welche die Ausbildungssuche sowohl erleichtern als auch erschweren können. Einen Faktor hierfür stellt die ethnische Herkunft der Jugendlichen dar. Laut der Autorengruppe der Bildungsberichterstattung betrifft die Benachteiligung bezüglich der Einmündung in eine duale Ausbildung vor allem Migrant*innen, die über einen mittleren Schulabschluss verfügen, was auf Einstellungskriterien hinweist, welche über die Schulbildung hinausgehen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 168) und oftmals nicht offen kommuniziert werden. Als Beispiel könnten die sprachlichen Barrieren genannt werden, welche Betriebe als Erschwernis oder gar Hinderungsgrund für ein gelungenes Absolvieren der Lehre ansehen und somit die Effizienz in Gefahr fürchten (vgl. Imdorf 2010, S. 272). Das Beispiel, dass Jugendliche mit einem höheren sozialen Status häufiger weiterführende Schulen besuchen, was wiederum dazu führt, dass diese seltener eine betriebliche Ausbildung beginnen als Schüler*innen mit niedrigem oder mittlerem Status, zeigt, dass auch die soziale Herkunft ein individueller Einflussfaktor im Übergang von der

Schule zum Beruf ist (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 168 f.). Alle genannten und folgenden Faktoren hängen somit unmittelbar mit der sozialen Ebene zusammen. Dies gilt auch für das Geschlecht der jungen Menschen (vgl. Enggruber/Ulrich 2014, S. 14). Aufgrund der Vollständigkeit wird dieser Aspekt hier genannt, ausführlicher jedoch im nachfolgenden Punkt „soziale Ebene“ behandelt. Ein weiterer bedeutsamer Faktor im Hinblick auf die Wahl der beruflichen Ausbildung ist die Höhe beziehungsweise die Existenz des Schulabschlusses. So steigen die Chancen auf eine erfolgreiche duale oder vollzeitschulische Aus- und Weiterbildung mit dem Qualifikationsgrad erheblich an (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 167). Neben den genannten sozialstrukturellen Merkmalen können auch individuelle Fähigkeiten, Einstellungen und Interessen für den Übergang ausschlaggebend sein. Nach einer Theorie von John L. Holland bedarf es für eine Berufswahlentscheidung der Auseinandersetzung der Jugendlichen mit ebendiesen sowie den Berufsbeschreibungen. Jenes Konzept aus den 1950er-Jahren strebt nach einer Übereinstimmung der Persönlichkeitsstruktur einerseits und den Jobanforderungen andererseits. (vgl. Neuenschwander/Gerber/Frank/Rottermann 2012, S. 48 ff.). Für eine unbewusste Weiterentwicklung der angesprochenen Theorie sorgte zeitgleich Donald, indem er sie um die Annahme der Lebensbahnentwicklung erweiterte und damit darlegte, dass unter anderem auch viele individuelle Faktoren das stetig verändernde Selbstkonzept und somit auch die Berufswahl prägen (vgl. Neuenschwander/Gerber/Frank/Rottermann 2012, S. 50 f.). Neben dem positiven Selbstkonzept können auch weitere personale Ressourcen wie Fähigkeiten im Hinblick auf Kommunikation, Hilfsbereitschaft und Empathie hilfreich sein. Dies trifft vor allem dann zu, wenn der Übergang durch schwierige Situationen gekennzeichnet ist (vgl. Euler 2012, S. 268, siehe auch Enggruber/Ulrich 2014, S. 14). Auch die zuvor genannten Einstellungen, unter die die Aspekte Motive, Ziele und Pläne fallen, gelten als steuernde Faktoren im Berufswahlprozess (vgl. Enggruber/Ulrich 2014, S. 14). Hinsichtlich der Motivation, die einerseits von vergangenen Ereignissen und Erkenntnissen sowie andererseits von Annahmen über die Zukunft abhängig ist, sind bei den Jugendlichen qualitative Unterschiede zu erkennen (vgl. Gaupp 2013, S. 52). Gerade die Erwartung an zukünftige berufliche Chancen ist durch eine Vielzahl von weiteren, von der Person unabhängigen, Einflussfaktoren geprägt, welche anschließend thematisiert werden sollen.

1.3.2.2. Soziale Ebene

Wie im Punkt zuvor beschrieben, kann die Herkunft und die Einstellung der Jugendlichen Einfluss auf deren Übergang von der Schule zum Beruf nehmen. Doch nicht nur auf individueller Ebene sind diese Faktoren zu nennen, sondern auch auf sozialer Ebene.

Um ihre soziale Stellung sichern zu können, legen insbesondere statushöhere Familien beispielsweise Wert auf das Erreichen der allgemeinen Hochschulreife ihrer Kinder (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 168). Denn trotz der Individualität und Einmaligkeit eines jeden Menschen, ist dieser dennoch Teil eines Milieus (vgl. Clement 2020, S. 56). Innerhalb dessen werden Jugendliche durch soziale Interaktionen, Beziehungen sowie Netzwerke in unterschiedlichster Weise bei dem Übergang beeinflusst. Dies geschieht nicht aufgrund des Kontaktes selbst, sondern durch dessen resultierenden Auswirkungen. Wie auch auf anderen Ebenen kann sich dies auf den Verlauf des Übergangs sowohl positiv als auch negativ auswirken (vgl. Gaupp 2013, S. 88). Als besonders nützlich stellen sich Kontakte heraus, die einen angemessen motivierenden, beratenden, unterstützenden sowie türöffnenden Charakter aufweisen oder als „sicherer Hafen die emotionalen, sozialen und finanziellen Bedingungen herstellen“ (Gaupp 2013, S. 88). Wenn sie allerdings demotivierend agieren oder Chancen verwehren, erschweren diese Kontakte den Übergang (vgl. Gaupp 2013, S. 88). Ein praktisches Beispiel hierfür sind Stereotypen und Rollenerwartungen, mit denen Jugendliche immer wieder konfrontiert werden und von denen sie sich aufgrund ihres jungen Alters und der damit zusammenhängenden Identitätsfindung beeinflussen und somit einschränken lassen. Aufgrund dessen gibt es auch heute noch eine Segregation von bestimmten Berufen. Betroffen sind hierunter oft handwerkliche Berufe, die häufig von Männern ausgeübt werden, und pädagogische oder pflegerische Berufe, bei welchen ein Überhang an weiblichen Arbeitnehmerinnen zu verzeichnen ist (vgl. Neuenschwander/Gerber/Frank/Rottermann 2012, S. 52).

In der Literatur werden wegweisende Kontakte häufig als Gatekeeper bezeichnet. „Gate-Keeping wird dabei als Interaktionsprozess zwischen Gatekeeper und Statuspassanten verstanden“ (Gaupp 2013, S. 71). Die theoretische Konzeption geht davon aus, dass Gatekeeper durch ihre Funktion oftmals als Bindeglied zwischen den Jugendlichen und den Institutionen fungieren. Allerdings besitzen nicht alle Gatekeeper die gleiche Funktion. Abhängig ist dies von den vier Typen, in die Gatekeeper eingeteilt werden können (vgl. Behrens/Rabe-Kleberg 2000, S. 110 ff., siehe auch Gaupp 2013, S. 72). Neben der Funktion unterscheiden sich die Typen außerdem noch in ihrem Formalisierungsgrad, der von Typ eins bis vier ansteigt, sowie in der Interaktionsdichte, welche gegenläufig von Typ eins bis vier absinkt. Der erste Typ besteht beispielsweise aus Peers und Familienangehörigen, die bestenfalls eine Vorbilds- oder Unterstützungsfunktion übernehmen. Organisationsangehörige wie zum Beispiel Lehrer*innen oder pädagogische Fachkräfte sind hingegen dem Typ zwei zugeordnet. Die eng Vertrauten der Jugendlichen treten, wie die Definition des theoretischen Modells ursprünglich besagt, als Vermittlung zwischen den Interessen der Organisation und denen der jungen Menschen auf (vgl. Gaupp

2013, S. 72). Allerdings muss hier beachtet werden, dass auch Lehrkräfte aus verschiedenen Milieus und sozialen Herkünften stammen, was sich wiederum auf deren Handeln auswirken kann, wie es zu einem späteren Zeitpunkt noch genauer zu lesen sein wird (vgl. Lange-Vester/Vester 2018, S. 177 f.). Der nachfolgende Typ, dessen Handeln sich eher an den Organisationsinteressen orientiert, umfasst Organisationsvertreter*innen, die keine engere Beziehung zu den Jugendlichen pflegen. Weder eine persönliche Verbindung zu den Jugendlichen noch zu den Organisationen hat der vierte Typ, die neutralen Gutachter*innen wie beispielsweise Jurist*innen oder Ärzt*innen (vgl. Gaupp 2013, S. 72).

Neben den sozialen Interaktionen können auch kritische biografische Ereignisse, wie beispielsweise die Scheidung der Eltern, Todesfälle oder ein Umzug, den Übergang von Schule zum Beruf beeinflussen. Dabei sind allerdings „häufig weniger die objektiven Folgen, als vielmehr das subjektive Erleben entscheidend“ (Gaupp 2013, S. 60). Die sowohl positiven als auch negativen Effekte der kritischen biografischen Erlebnisse können Auswirkungen auf derselben Ebenen haben, indem beispielsweise Beziehungen und Netzwerke neu geknüpft oder anderenfalls beendet werden (vgl. Gaupp 2013, S. 98). Dies kann entweder durch die Jugendlichen selbst, aufgrund von Mitgliedschaften in Vereinen oder Organisationen, (vgl. Beicht/Ulrich 2008, S.263ff., siehe auch Enggruber/Ulrich 2014, S. 13) oder durch Zugehörige des Typen eins der Gatekeeper geschehen. Durch das umgangssprachliche „Vitamin B“ haben Jugendliche, deren Eltern oder Bekannte informelle und formelle Beziehungen zu beispielsweise Verantwortlichen pflegen, bessere Chancen auf eine Ausbildung (vgl. Brändle 2012, S. 142, siehe auch Enggruber/Ulrich 2014, S. 13).

Diese benannten sozialen Erfahrungen und Eindrücke, die Jugendliche innerhalb ihrer Milieus machen, reproduzieren sie laut Pierre Bourdieus Habitus-Feld-Theorie selbst wieder. Sowohl die äußere als auch die innere Realität strukturieren dabei den sogenannten Habitus, der „die sozialisierte Subjektivität“ darstellt (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 159 ff.) Dementsprechend werden objektive Gegebenheiten, Strukturen und Chancen durch Sozialisation verinnerlicht. Die Strukturprinzipien einer Gesellschaft prägen sich mit Hilfe der „Sozialisationsagent*innen“, deren Rollen beispielsweise Eltern oder Lehrkräfte übernehmen, in die Schüler*innen ein. Dies spiegelt sich dann in deren Denken und Handeln wider (vgl. Barlösius 2011, S. 60 ff.). Je nach sozialer Herkunft reproduzieren sich daraus ähnliche Herangehens- und Wahrnehmungsweisen. Auch im Falle der Aus- und Weiterbildung können die Chancen je nach Herkunft der Jugendlichen unterschiedlich ausfallen, was durch die Schüler*innen verinnerlicht wird und somit zur selbsterfüllenden Prophezeiung werden kann. So könnten junge Menschen aus der „Arbeitergesellschaft“ vermittelt bekommen haben, dass Studieren nichts für sie sei, weshalb sie diese Ausbildungsoption auch nicht wahrnehmen.

Auch anhand der Bildungsaspiration und des -verlaufs, welcher bestimmte Ressourcen voraussetzt, die aufgrund von Vererbung oder finanzieller und sozialer Unterstützung wieder von der Herkunft der Jugendlichen abhängig sind, sieht man deren Bedeutung innerhalb des Übergangsgeschehens (vgl. Clement 2020, S. 58).
Wie zu Beginn dieses Punktes erwähnt, können sich Faktoren der sozialen und individuellen Ebene gegenseitig beeinflussen, indem beispielsweise die gemachten Erfahrungen auf die Motivation und die Handlungsfähigkeit der Jugendlichen einwirken. Allerdings können diese Faktoren wiederum auch Einfluss auf die Faktoren der strukturellen Ebene nehmen, indem sie zum Beispiel Zugänge zu Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen eröffnen oder verwehren (vgl. Gaupp 2013, S. 96 f.). Aus diesem Grund wird im nächsten Abschnitt die strukturelle Ebene behandelt.

1.3.2.3. Strukturelle Ebene

Die strukturelle Ebene umfasst in diesem Fall alle weiteren Faktoren, wie die äußeren Rahmenbedingungen des Bildungssystems und die des aktuellen Ausbildungsmarktes, welche zusätzlich Einfluss auf den Übergang an der ersten Schwelle von der Schule in die Berufsausbildung haben (vgl. Gaupp 2013, S. 99). Nach wie vor haben viele junge Menschen in Deutschland ein hohes Interesse daran, eine Berufsausbildung zu absolvieren. Dies gilt nicht nur für Schüler*innen mit niedriger oder mittlerer Schulbildung, sondern auch für Abiturient*innen (vgl. Barlovic/Ullrich 2021, S.10). Im Jahr 2019 verteilten sich laut der Autorengruppe Bildungsberichterstattung von 2020 in etwa eine Million junge Menschen auf Berufsausbildungen. Wie bereits zu einem früheren Zeitpunkt erwähnt, bestehen hier für Jugendliche drei Möglichkeiten: die duale sowie die schulische Ausbildung und das Übergangssystem. Die letzten fünf Jahre vor der COVID-19-Pandemie konnte eine relativ hohe strukturelle Stabilität des Berufsbildungssystems in Gesamtdeutschland verzeichnet werden. Dabei sind unter anderem aufgrund von wirtschaftsstrukturellen und bildungspolitischen Unterschieden in den Bundesländern Ungleichheiten bezüglich der Verteilung zu erkennen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 152 f.).
Gerade für Jugendliche mit schwächeren Schulabschlüssen stellte die duale Ausbildung viele Möglichkeiten bereit (vgl. Dohmen 2021, S. 232). Doch in den vergangenen Jahrzehnten ist eine Reduktion der dualen Ausbildungsplätze zu erkennen (vgl. Dohmen 2021, S. 230). Im ersten Moment widersprüchlich erscheint daher, was aktuell in vielen Zeitungen zu lesen ist. In einem der Berichte heißt es beispielsweise, dass in Nürnberg von 3600 freien Ausbildungsplätzen 1360 unbesetzt sind. Laut der Agentur für Arbeit ist dies allerdings nicht nur in Nürnberg der Fall, denn in ganz Bayern sind in Betrieben des Hoch- und Tiefbaus aktuell 1520 Stellen, die Hälfte aller verfügbaren Plätze, unbesetzt. Als Folge dieses Besetzungsproblems „bieten Firmen weniger Plätze an oder fahren die Lehre ganz

zurück“ (vgl. Schickler 2021). Diese Konsequenz sorgt dann allerdings wieder für Versorgungsprobleme und eröffnet somit eine Art „Teufelskreis“, der diese widersprüchliche Lage erklärt.

Wem und wie vielen Jugendlichen eine Chance geboten wird, wird durch eine marktförmige Zugangsordnung bestimmt (vgl. Enggruber/Ulrich 2014, S. 12). Aus diesem Grund ist hier auch die in Punkt 1.2. geschilderte aktuelle Arbeitsmarktsituation enorm ausschlaggebend. Die je nach Region unterschiedliche Ausgangssituation kann somit keine generelle Chancengerechtigkeit sicherstellen (vgl. Ulrich 2013, S. 30 f.). Die früher gutstehenden Chancen für Jugendliche mit schwächerem Abschluss sind also nur dann noch gegeben, wenn ein überdurchschnittlich gutes Lehrstellenangebot in der Region der Schüler*innen vorhanden ist (vgl. Enggruber/Ulrich 2014, S. 12).

Die jeweiligen Aussagen über die bestehende Ausbildungssituation können aufgrund der Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) getroffen werden. Diese zeigt an, „ob und in welchen Regionen oder Ausbildungsberufsgruppen Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung stehen und Jugendliche ein zumindest quantitativ ausreichendes Angebot vorfinden“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 156). Ergebnisse zeigen, dass vor allem in Süd- und Ostdeutschland ein Angebotsüberhang besteht, während in Nord- und Westdeutschland genau das Gegenteil der Fall ist. Aufgrund dieser Unausgeglichenheit erhielten im Jahr 2019 in ganz Deutschland circa 20.000 Schüler*innen kein Ausbildungsangebot (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 156).

Diese Situation hat sich in den letzten beiden Jahren durch die COVID-19-Pandemie nochmals zugespitzt, wie auf verschiedensten Seiten zu lesen ist (vgl. Urbic, siehe auch Barlovic/Ullrich/Wieland 2021). Aktuell bilden lediglich 20 % aller Betriebe aus. Somit wurden 2020 im Vergleich zum Vorjahr circa 57.600 Ausbildungen weniger begonnen (vgl. Bertelsmann Stiftung), wobei auch hier Unterschiede in den Größenklassen der Unternehmen wahrzunehmen sind. Kleinere Betriebe sind durch die Situation wesentlich stärker betroffen (vgl. IAB-Kurzbericht 03/2021, S. 7).

Allerdings ist neben diesem Angebotsrückgang auch die Nachfrage an Ausbildungen gesunken, da sich viele Jugendliche gegen eine Ausbildungssuche unter diesen Bedingungen entschieden haben (vgl. Burkard 2021). Durch die Pandemie kam beziehungsweise kommt es bei Jugendlichen hinsichtlich der Ausbildungsmarktsituation zu verstärkten Unsicherheiten. 71 % von ihnen sehen bedingt durch die aktuelle Situation eine verschlechterte Chance eine Ausbildungsstelle zu erlangen. Deshalb fordert die Bertelsmann Stiftung, dass besonders in diesen Zeiten, in denen nachhaltig Ausbildungsplätze vernichtet werden, sowohl im Hinblick auf die Chancengerechtigkeit als auch die Fachkräftesicherung für alle eine Ausbildungsperspektive in Form einer Ausbildungsgarantie geschaffen werden sollte (vgl. Barlovic/Ullrich/Wieland 2021, S. 29).

An dieser Stelle gilt es hervorzuheben, dass auch das Programm „Ausbildungsplätze sichern“, welches durch die Bundesregierung im Rahmen der Corona-Hilfspakete ins Leben gerufen wurde, in dieser Situation nur bedingt weiterhelfen konnte (vgl. https://jugendsozialarbeit.news/es-bedarf-neuer-wege-um-die-krise-auf-dem-ausbildungsmarkt-zu-meistern-ein-kommentar/).

Trotz der parallelen Reduktion von Ausbildungsstellenangeboten und der Ausbildungsnachfragen, die sich aufgrund der Unsicherheiten bezüglich der COVID-19-Pandemie ergaben, wurde die Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt durch die Krise nur weiter vorangetrieben (vgl. IAB-Kurzbericht 03/2021, S. 7). Laut Dohmen wird diese auch noch nachhaltige Folgen haben (vgl. Dohmen 2021, S. 230 f.). Abgesehen von der COVID-19-Pandemie könnte es eine Menge weiterer Gründe für dieses Phänomen geben. Da die ANR allerdings keine „[qualitativen] Probleme der Passung von Ausbildungsangebot und -nachfrage, die auftreten, wenn bei steigendem Stellenangebot der Anteil unversorgter Bewerberinnen und Bewerber vergleichsweise wenig sinkt oder gar gleich bleibt“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 156) aufdecken kann, muss sich anderweitig auf die Suche nach möglichen Gründen gemacht werden. Wenn zugleich Versorgungs- als auch Besetzungsprobleme vorhanden sind, spricht man von Passungsproblemen, die durch drei verschiedene Phänomene verursacht worden sein können. Die erste Ursache könnte eine berufsfachliche Nichtübereinstimmung darstellen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 157 f.). Unternehmen sind verschieden offen für Ausbildungen. Beispielsweise bieten Branchen wie das Baugewerbe, die Öffentliche Verwaltung oder der Erziehungs- und Unterrichtsbereich viele Auszubildende aus, während sich der Finanz- und Versicherungssektor oder die Land- und Forstwirtschaft dahingehend zurückhaltend zeigen (IAB-Forschungsbericht, 12/2020, S. 77, siehe auch IAB-Kurzbericht 03/2021, S. 3). Jedoch sind bestimmte Branchen, wie unter anderem das Baugewerbe, aufgrund von Arbeitszeiten, -bedingungen oder der Bezahlung oft unattraktiv für junge Menschen, wodurch es dann zu einer Diskrepanz kommen kann. Ein solches „Mismatch“ könnte allerdings auch durch eine regionale Nichtübereinstimmung verursacht werden. Dies liegt vor, wenn aufgrund von Erreichbarkeits- und Mobilitätsproblemen kein Ausbildungsvertrag geschlossen wird. Eine andere letzte mögliche Ursache könnte eine eigenschafts- beziehungsweise verhaltensbezogene Diskrepanz darstellen. Davon spricht man, wenn trotz regionaler als auch berufsfachlicher Übereinstimmung kein Ausbildungsvertrag geschlossen wird. Dies kann durch Eigenschaften oder Verhaltensweisen seitens der Betriebe oder der Bewerber*innen bedingt sein (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 157 f).

Während die individuelle und soziale Ebene hauptsächlich zu dem Bereich der Übergangspädagogik zählen, ist die strukturelle Ebene eher Thema der Übergangspolitik.

Im Rahmen jener soll sich die Frage gestellt werden, wie die äußeren Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Übergang gestaltet werden könnten (vgl. Gaupp 2013, S. 99). „Ein aktueller Ansatz kommunaler Übergangspolitik ist regionales Übergangsmanagement“, was Thema des nächsten Punktes sein wird (Gaupp 2013, S. 99).

2. Übergangsmanagement in der Gemeindejugendarbeit

Wie im Abschnitt zuvor zitiert, ist Übergangspolitik, ergo Übergangsmanagement, Aufgabe der Kommune. Da auch die Gemeindejugendarbeit, wie nachfolgend zu lesen ist, kommunale Aufgabe ist, wäre es möglich beziehungsweise, aus vielerlei Gründen, sogar sinnvoll, beides zu verbinden. Neben den Gründen hierfür werden auch das Übergangsmanagement und die Gemeindejugendarbeit als solche sowie missglückte Übergänge Teil dieses Kapitels sein.

2.1. Übergangsmanagement

Da der Übergang an erster Schwelle zahlreiche Entscheidungen mit großer Tragweite von den jungen Menschen erfordert, stehen ihnen hierfür vielseitige Unterstützungsangebote zur Verfügung. Nachdem für das Thema sowohl die jeweilige Region, das Bundesland, als auch der Bund selbst zuständig sind, teilen sich viele Beauftragte die Verantwortung für den Übergang der Jugendlichen. Die daraus resultierende Maßnahmenreichhaltigkeit, welche im ersten Moment durchaus positiv klingt, sorgt in der Praxis jedoch häufig für Verwirrung (vgl. Brüggemann/ Driesel-Lange/Weyer 2017, S. 9). Dieser Meinung sind nach einer Studie der Bertelsmann Stiftung auch viele Jugendliche. 79 % der Befragten sehen diese umfangreichen Maßnahmen als genügend an (vgl. Barlovic/Ullrich/Wieland 2021, S. 6), wobei 54 % von ihnen aufgrund der Masse der Angebote die Orientierung verlieren (vgl. Barlovic/Ullrich 2021, S.17). In der Literatur wird dies deshalb mehrfach als „Maßnahmendschungel“ bezeichnet (Heinrich/Kierchhoff 2013, S. 95). Um das Ganze übersichtlicher zu gestalten, stellt das Übergangsmanagement, welches sowohl auf der Nachfrage- als auch Angebotsseite ansetzt, eine vielversprechende Lösungsstrategie dar. Im Rahmen dessen werden alle Tätigkeiten und Bemühungen, die an der Schnittstelle zwischen Schule und Ausbildung in einer Region stattfinden, analysiert, gebündelt und transparent gemacht. Dadurch soll eine Übergangspolitik, die mit allen Beteiligten abgestimmt ist, zustande kommen (vgl. Reißig/Mahl 2013, S. 348). Hierbei ist zwischen dem strukturellen Übergangsmanagement, welches den Blick auf die Infrastruktur und die Koordinierung richtet, und dem individuellen Übergangsmanagement, welches den einzelnen Jugendlichen Hilfestellung gibt, zu unterscheiden. Dabei beschränkt sich das Übergangsmanagement im eigentlichen Sinne eher auf das Strukturelle (vgl. Oehme 2013, S. 793 f.). „Durch seine vernetzte, intermediäre sowie am individuellen Bedarf orientierte

Arbeitsweise wird das Fallmanagement aber oft zu einem wichtigen Aspekt des (strukturellen) Übergangsmanagements, weil es eine Brücke zwischen Angebot und Individuum, zwischen Infrastruktur und individuellen Übergangsverläufen schlägt“ (Oehme 2013, S. 793 f.). So auch die Berufsorientierung, deren pädagogischer Auftrag es ist, Jugendliche „durch die systematische Unterstützung bei der rechtzeitigen Bearbeitung aller Teilaufgaben des gesamten Orientierungsprozesses zu unterstützen, ohne ihnen die Verantwortung abzunehmen“ (Brüggemann/Rahn 2013, S. 17). Neben der Berufsorientierung ist jedoch auch das Nachfrageverhalten auf Seiten der Suchenden zu berücksichtigen. Ist dies, wie unter Punkt 1.3.2.3. ausführlich erläutert, nicht mit dem bereitstehenden Angebot kompatibel, kann es trotz erfolgreicher Berufsorientierung unter Umständen zu keinem Übergangserfolg kommen (vgl. Brüggemann/Rahn 2013, S. 17). Wenn die berufliche Integration der jungen Generation dann fehlschlägt, können sich Folgen wie Arbeitslosigkeit und Armut, welche wiederum Auswirkungen auf kommunaler Ebene haben, ergeben. Diese Beobachtung spornt Kommunen häufig zum präventiven Eingreifen, mittels eines Übergangsmanagements, an (vgl. Reißig/Mahl 2013, S. 348). Wegen bestehender Systemgrenzen und der Komplexität der regionalen Angebote können sich allerdings Schwierigkeiten bei der Umsetzung ergeben (vgl. Rübner 2013, S. 326), weshalb ein Leitfaden für den Aufbau eines Übergangsmanagements hilfreich wäre. Aufgrund der regional variierenden Ausgangs- und Strukturbedingungen gibt es diesen einen idealen und übertragbaren Weg allerdings nicht (vgl. Brüggemann 2010, S. 69 f., siehe auch Heinrich/Kierchhoff 2013, S. 96 f.). Im Folgenden wird trotzdem versucht, einige übliche Schritte bezüglich des Ablaufs grob zu skizzieren. Zu Beginn muss allerdings seitens der Kommune der Wunsch nach einem verbesserten Übergang verbunden mit der Bereitschaft für Engagement gegeben sein. Der benötigte politische Grundkonsens kann beispielsweise durch das Offenlegen des Handlungsbedarfs hergestellt werden. Das setzt voraus, dass die Daten zum jeweiligen Übergangsgeschehen an der ersten Schwelle ermittelt werden müssen, um den jeweiligen Bedarf in der Region zu erfahren. Dies kann über die Befragung von Schüler*innen aus Abschlussklassen, welche beispielsweise Fragen zur Übergangsvorbereitung und zu ihren Berufswünschen gestellt bekommen, geschehen. Aber auch Prozessdaten aus dem Fallmanagement, unter anderem von Kompetenzagenturen oder der Berufseinstiegsbegleitung, können benötigte Informationen liefern. Des Weiteren stellen oft auch lokale Bildungs- und Berufsbildungsberichte Datenübermittler dar. Zur Erfassung des Angebots durch regionale Akteur*innen sind außerdem Bestandsaufnahmen notwendig. Wenn die genannten Daten vorhanden sind, kann mit dem Aufbau von Arbeitsstrukturen und -verfahren eines Übergangsmanagements idealtypisch durch den Beschluss im Gemeinderat beziehungsweise Kreistag begonnen werden. Infrage kommende Stellen für die Koordination könnten die Verwaltungsspitze, das

Bildungsbüro oder die Amts- beziehungsweise Dezernatsspitze darstellen. Das Koordinationsteam soll Mitarbeiter*innen beauftragen, die über Wissen in den Bereichen Verwaltung, Politik und Sozialwissenschaft verfügen. Der Beirat des regionalen Übergangsmanagements soll aus Vertreter*innen der am Übergang beteiligten Akteur*innen bestehen. All jene willigen einer Kooperationsvereinbarung ein. Um besser kooperieren und koordinieren zu können, bedarf es außerdem einem Ort beziehungsweise Strukturen, die den Informationsaustausch und die Abstimmung zwischen den Fachkräften sicherstellen können. Obwohl die Qualitätsbewertung der Maßnahmen im Normalfall durch die jeweiligen Institutionen selbst durchgeführt wird, empfiehlt es sich außerdem mit allen involvierten Personen Qualitätsstandards auszuarbeiten, die dazu beitragen können, die Ressourcen passgenau einzusetzen und deren Wirksamkeit zu verbessern (vgl. Braun/Reißig/Richter 2011, S. 2 ff.). Welche Akteur*innen das im Einzelnen sein können, wird nachfolgend erklärt.

2.2. Bestehende Hilfen für Jugendliche

Zu dem besagten „Maßnahmendschungel“ (Heinrich/Kierchhoff 2013, S. 95) tragen die unterschiedlichsten Angebote, die am Übergang von der Schule zum Beruf beteiligt sind, bei. Die unterstützenden Fachkräfte, welche schon indirekt bei den Einflussfaktoren thematisiert wurden, können, wie im Punkt der strukturellen Ebene ausführlich berichtet, je nach Region in unterschiedlicher Präsenz vertreten sein. Aus diesem Grund wird hier lediglich ein kurzer pauschaler Überblick gegeben, der unter Punkt 2.3. des konzeptionellen Teils der Bachelorarbeit präzisiert wird.

Eine allgemeine Vorstellung über die berufliche Zukunft kann durch die Bundesagentur für Arbeit vermittelt werden. Hierfür können die Arbeitssuchenden das Berufsinformationszentrum besuchen. Dort können beispielsweise allgemeine oder spezielle Informationen zu beruflichen Themen erlangt, Tests bezüglich passender Jobs gemacht oder Bewerbungen an zur Verfügung stehenden PCs geschrieben werden. Auch individuelle Berufsberatungsgespräche oder Veranstaltungsteilnahmen sind hier möglich (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Berufsinformationszentrum). Des Weiteren gibt es digitale Angebote wie Planet Berufe, BERUFENET oder Check-U (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Merkblätter und Formulare). Zusätzlich werden an den Schulen häufig Angebote zur Berufsorientierung gemacht. Allerdings ist auch hier die Ausprägung der Unterstützung nicht überall identisch, sondern vor allem von der Schulform abhängig. Jugendliche mit niedrigerer Schulbildung schätzen ihr Wissen über die Berufsmöglichkeiten beispielsweise wesentlich besser ein als Jugendliche mit hoher Schulbildung (vgl. Barlovic/Ullrich 2021, S.18). Des Weiteren stehen für die Jugendlichen meist unterschiedliche Beratungs- und Unterstützungsangebote oder auch Kompetenztrainings, die soziale Fähigkeiten im

Hinblick auf das Berufsleben ausbauen, von verschiedensten Trägern zur Verfügung. Auch die Gemeindejugendarbeit kann diesbezüglich als mitwirkender Akteur gesehen werden, wie nachfolgend zu lesen ist.

2.3. Gemeindejugendarbeit

Im Gesetz zur Ausführung der Sozialgesetze (AGSG) vom 8. Dezember 2006 wurde den kreisangehörigen Gemeinden durch Art. 30 die Aufgabe erteilt, die Anforderungen der §§ 11 und 12 des Sozialgesetzbuchs (SGB) VIII in ihrem Zuständigkeitsbereich umzusetzen. Sich dem zu entziehen wäre nur bei Vorliegen eines atypischen Falls oder dann möglich, wenn die Gemeinde an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit stößt. Letzteres ist jedoch nur dann der Fall, wenn durch die Gemeinde auch keine sonstigen freiwilligen Leistungen gewährt würden (vgl. BJR 2016, S. 28). Aus diesem Grund wird jene Vorlage in vielen bayerischen Kommunen in Form von Gemeindejugendarbeit umgesetzt. Diese wird häufig von hauptamtlichen Gemeindejugendpfleger*innen, die sozialpädagogische Ausbildungen absolviert haben, ausgeführt. Je nach Region können beispielsweise auch die Begriffe Stadtjugendarbeiter*in oder Büro für Jugendarbeit für die genannte Tätigkeit verwendet werden (vgl. BJR 2016, S. 8). In den meisten Fällen sind die Fachkräfte bei den jeweiligen Gemeinden selbst angestellt. Sie können jedoch auch auf Basis von Kooperations- oder Zweckvereinbarungen sowie im Zuge einer Beauftragung der freien Jugendhilfeträger*innen beschäftigt sein. (vgl. BJR 2016, S. 19). Im Folgenden wird das bayerische Berufs- und Aufgabenprofil der professionellen Gemeindejugendarbeit, welches seinen Ursprung in den 1990er Jahren hat, und dessen Ziele näher erläutert (vgl. BJR 2016, S. 8).

2.3.1. Ziele

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass sich die Ziele der Gemeindejugendarbeit an den allgemeinen Zielen der Jugendhilfe, die dem SGB VIII entnommen werden können, orientieren. Zuzüglich dessen sind auch in dem bereits erwähnten Art. 30 des AGSG Ziele enthalten. Dabei sollten bestenfalls alle Arbeitskonzepte mit der Jugendhilfeplanung beziehungsweise vorhandenen Planungen konzertiert sein. Nach den Gesetzesgrundlagen soll die Förderung und Entwicklung der sozialen Kompetenzen, der Persönlichkeit sowie der Bildung des Einzelnen angestrebt werden. Dazu gehört unter anderem präventives sowie geschlechtsspezifisch reflektiertes Arbeiten. Durch Umsetzung von Partizipation und Verantwortungsübername in der Jugendarbeit sollen beste Voraussetzungen geschaffen werden, damit die jungen Menschen einmal Teil des Ganzen werden können. Auch die Beratung und Unterstützung der Eltern, in ihrer durch Artikel 6 geschützten Erziehungstätigkeit, ist demnach Bestandteil der Arbeit (vgl. BJR 2016, 9 f.)

Durch die Gemeindejugendarbeit sollen außerdem förderliche „Rahmenbedingungen der Lebensbereiche von Kindern und Jugendlichen zwischen Elternhaus, Schule, Ausbildung und Beruf“ geschaffen werden (BJR 2016, S. 9). Auf Basis sozialräumlicher Analysen sollen bedarfs- und lebensweltorientierte Angebote und Leistungen sowie ausreichend unterstützende Einrichtungen kreiert und gefördert werden. Dadurch kann eine soziale Infrastruktur angestrebt werden, die optimale Bedingungen für das Auf- und Heranwachsen der jungen Menschen bietet und die Zukunftschancen aller Jugendlichen steigert. Die Betonung liegt hier ausdrücklich auf „aller“, denn die Inklusion, also die Gleichbehandlung aller, ist ein weiteres bedeutendes Ziel der Gemeindejugendarbeit. Durch die Arbeit der Gemeindejugendpfleger*innen sollen Benachteiligungen vermieden beziehungsweise abgebaut werden (vgl. BJR 2016, 9 f.).

2.3.2. Rahmenbedingungen

Um die besagten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen schaffen zu können, müssen jedoch zuallererst Grundlagen für diesen Auftrag erfüllt sein. Aufgrund der hohen und vielseitigen Anforderungen ist die erste Voraussetzung, um als Gemeindejugendpfleger*in aktiv zu sein, ein abgeschlossenes Studium der Sozialpädagogik beziehungsweise Sozialer Arbeit oder, unter Umständen, einer ähnlichen Fachrichtung. Des Weiteren kann die Fachkraft personelle Unterstützung in Form von pädagogischem Personal oder Verwaltungsmitarbeiter*innen erhalten. Dies kann auch oder zusätzlich in Form eines Praktikums oder auf Honorarbasis geschehen. In diesem Zusammenhang ist der Begriff Kontinuität als zeitlicher Faktor zu nennen. Kontinuität in Bezug auf stetige fachliche Weiterentwicklung und auf vorhandene, verlässliche und bestehende Angebotsstrukturen und Ansprechpartner*innen. Bei dem räumlichen Faktor sollte unabhängig davon, ob sich die Räume im Gemeindehaus oder in externen Gebäuden befinden, darauf geachtet werden, dass sie zentral erreichbar sind und genügend Kommunikations-, Rückzugs- und Lagerungsmöglichkeiten bieten. Da die Gemeindejugendarbeit Bestandteil im gemeindlichen Haushaltsplan ist, ist auch für die nötige finanzielle Grundlage gesorgt (vgl. BJR 2016, S. 16 ff.). Innerhalb dieses Rahmens können Gemeindejugendpfleger*innen als Ansprechpartner*innen für alle Belange rund um die junge Generation fungieren sowie „planende, initiierende, koordinierende und unterstützende Tätigkeiten in der Jugendarbeit einer Gemeinde übernehmen“ (BJR). Welche differenzierten Aufgaben sich dahinter verbergen wird anschließend genauer aufgeführt.

2.3.3. Aufgaben

Nach den in Punkt 2.3.1. benannten Zielen orientieren sich nun folgende vielfältige Aufgaben, die aufgrund des sozialraum- und lebensweltorientierten Grundsatzes stark

variieren können. Um die besagten Ansätze zu verwirklichen, ist zuallererst eine Situationsanalyse mit anschließender Konzeptentwicklung notwendig. Dafür müssen beispielsweise bestimmte Probleme und Bedarfe identifiziert werden. Des Weiteren soll die Gemeindejugendarbeit eine beratende, unterstützende sowie fördernde Funktion für die jungen Menschen selbst, die Beteiligten einer Kommune und auch Jugendhilfeträger*innen übernehmen. Das Koordinieren und Anregen bezüglich Entwicklungen im Jugendbereich stellen ebenfalls zwei bedeutende Aufgaben dar. Dazu gehören zum Beispiel die Kooperation und Vernetzung von und mit jeweiligen Beauftragten, Vereinen, Verbänden, Organisationen, Schulen und Trägern. Auch die Durchführung eigener Angebote und das Leiten von Einrichtungen sowie Mitarbeiter*innen darf bei der Aufgabennennung nicht vergessen werden. Da das Aufgezählte auch organisiert und verwaltet werden muss, wird auch das zu den Aufgaben der Gemeindejugendarbeit gezählt. Darunter fallen beispielsweise Maßnahmenkalkulationen und -abrechnungen sowie Öffentlichkeitsarbeit (vgl. BJR 2016, S. 11 ff.). Da sich die Arbeit in Schulen und die Bildung im gemeindlichen außerschulischen Kontext zunehmend annähern, erfordert dies die Schaffung einer gelungenen Schnittstelle zwischen gemeinwesensorientierter Jugendarbeit und schulischer Begleitung, was zukünftig als ergänzende Aufgabe auf die Gemeindejugendarbeit zukommen wird (vgl. BJR 2016, S. 15). Auch darüber hinaus gibt es zahlreiche Beispiele, wie die konzertierte Koordination erforderlicher Maßnahmen der Jugendberufshilfe, der Jugendsozialarbeit oder der Jugendkulturarbeit, die die Ausdehnung des Aufgabenprofils in den letzten Jahren aufzeigen (vgl. BJR 2016, S. 14). So könnte unter Umständen auch das Übergangsmanagement in den Aufgabenbereich von Gemeindejugendpfleger*innen fallen, was Thema des nächsten Punkts sein wird.

2.4. Gründe für die Verortung des Übergangsmanagements in der Gemeindejugendarbeit

Im Allgemeinen ist mit den Theorien, welchen Sozialarbeiter*innen zur Verfügung stehen, eine detaillierte Beschreibung der individuellen Notlagen auf dem Gebiet der Jugendsozialarbeit und entsprechender gesellschaftlich-institutioneller Sachverhalte, die wiederum bei der Jugendarbeit aufkommen, möglich. Nach der Beschreibung können durch Theorien der Sozialen Arbeit anschließend auch erfolgreiche oder erfolglose Übergangsversuche erklärt werden. Erklärungsversuche können diesbezüglich die Ressourcen, welche grob in den Ebenen aus 1.3.2.1. bis 1.3.2.3. wiederzufinden sind, darstellen. Da die Gemeindejugendarbeit sowohl einen pädagogischen als auch politischen Auftrag hat, kann diese an allen drei beeinflussenden Ebenen ansetzen und stellt daher die geeignetste Stelle als Basis für eine übergreifende Hilfe an erster Schwelle dar. Die individuelle und soziale Ebene lässt sich dabei durch pädagogische Arbeit und in Kooperation mit Jugendsozialarbeiter*innen angehen. Die strukturelle Ebene ist hingegen

Aufgabe der Übergangspolitik, was häufig in Form von regionalem Übergangsmanagement umgesetzt wird (vgl. Gaupp 2013, S. 99). Weshalb eine Verortung des genannten Übergangsmanagements innerhalb der Sozialen Arbeit, speziell der Gemeindejugendarbeit, im Einzelnen noch sinnvoll wäre, wird nachfolgend dargelegt. Durch den gesetzlichen Auftrag zur kommunalen Kinder- und Jugendarbeit wird den Kommunen „ein hohes Maß an politischer Verantwortung und Entscheidungskompetenz für die örtlichen Angebote der Jugendarbeit zuerkannt“ (BJR 2016, S. 7). Sie sollen diese analog zu den sich stetig verändernden strukturellen Gegebenheiten fortlaufend anpassen (vgl. BJR 2016, S. 7). Als ein Schwerpunkt dieser anzubietenden Leistungen wird in §11 des SGB VIII unter anderem explizit die arbeitsweltbezogene Jugendarbeit genannt. Da sowohl bei dem Gliederungspunkt der aktuellen Arbeitsmarktsituation als auch bei der strukturellen Ebene ein aktueller Bedarf herausgearbeitet wurde, liegt es nahe, dass sich Gemeindejugendpfleger*innen, wie in ihrem Aufgabenprofil beschrieben, auch dieser Herausforderung annehmen. Wie bei vielen Aufgaben der Gemeindejugendarbeit ist auch hierunter keine direkte Maßnahmenausübung gefordert, sondern die Koordination und Vernetzung der vielen Angebote.

Bereits auf der Checkliste für die Bedarfsprüfung zum Einsatz von Gemeindejugendpfleger*innen des Bayerischen Jugendrings wird nach Problemen wie der Jugendarbeitslosigkeit oder mangelnder Integration gefragt (vgl. BJR 2016, S. 22 f.). Beim Auftreten dieser Problematiken ist jedoch auch die Jugendsozialarbeit angesprochen. Sie soll durch ihre speziellen Leistungen soziale Benachteiligung ausgleichen und ist individuell auf die Personengruppen angepasst. Die Jugend- und die Jugendsozialarbeit arbeiten in der Praxis häufig eng zusammen und ergänzen sich, was sich an den fließenden Übergängen ihrer Leistungen zeigt (vgl. BJR 2016, S. 25). Wenn Jugendlichen in Schulen oder anderen Kontexten Positionen zugewiesen werden, die im Zusammenhang mit Benachteiligung oder Herabsetzung stehen, ist also Soziale Arbeit gefragt (vgl. Bommes/Scherr 2012, S. 182). Dies ist auch dann der Fall, wenn Jugendliche auf der sozialen Ebene über keine Netzwerke verfügen (vgl. Bommes/Scherr 2012, S. 176) oder sie auf Grund von fehlender Teilnahme an verschiedenen Funktionssystemen (vgl. Bommes/Scherr 2012, S. 180) beispielsweise keine Ausbildungsstelle erhalten. Da die Erwerbsarbeit nach Offe jedoch Voraussetzung für die Teilnahme an der Gesellschaft ist (vgl. Offe 1996, 274 f., siehe auch Bommes/Scherr 2012, S. 207), soll Soziale Arbeit unter anderem Zugang zu Erwerbsarbeit verschaffen (vgl. Bommes/Scherr 2012, S. 144). Dass speziell auch in der Gemeindejugendarbeit Inklusion ein Ziel ist, war bereits unter Punkt 2.3.1. zu lesen. Des Weiteren benötigen die Jugendlichen bei solch persönlichen Themen eine vertrauensvolle Bindung zur Fachkraft (vgl. Enggruber 2016, S. 36). Hier war die Überlegung, dass ein solcher zwischenmenschlicher Zugang bereits durch die langjährigen

Besuche der Heranwachsenden in Räumlichkeiten und Treffpunkten der Gemeindejugendarbeit gewährleistet ist. Wegen des bestehenden Vertrauens scheint die Hürde, mit Fachkräften über die berufliche Zukunft ins Gespräch zu kommen, hier geringer als dies beispielsweise bei einem Besuch im Amt der Fall wäre. Dadurch eröffnet sich möglicherweise ein konstruktiverer und fruchtbarerer Austausch. Warum sowohl dies als auch die Einflussfaktoren aus dem Kapitel 1 äußerst bedeutend sind, wird im nächsten Kapitel erörtert.

3. Missglückte Übergänge

Ein gelungener Übergang an erster Schwelle bildet in vielen Fällen die Basis für die weitere berufliche Zukunft und hat aus diesem Grund enorme Folgen auf die weiteren Berufs- sowie Lebenschancen der Jugendlichen (vgl. Dohmen 2021, S. 240). Zugleich stellt die Ausbildung aber auch für Unternehmen eine große Chance dar, ihren längerfristigen Fachkräftebedarf zu decken (vgl. IAB-Kurzbericht 03/2021, S. 1). Wenn es also auf Grund von misslungenen Übergängen zu keinem Ausbildungsvertragsabschluss kommt, steigt die Anzahl der ungelernten Arbeiter*innen, welche bereits zum jetzigen Zeitpunkt bei 20- bis 34-jährigen bundesweit bei zwei Millionen liegt, an und sorgt damit für einen ausbreitenden Fachkräftemangel (vgl. Burkard 2021). Ein erfolgloser Übergang kann allerdings nicht nur zur Folge haben, dass kein Ausbildungsvertrag eingegangen wird, sondern auch zu einem führen, der nicht vom Jugendlichen selbst gewollt war und ihn daher unglücklich macht. Wie schon ganz zu Beginn erwähnt, nimmt die Arbeit einen sehr hohen Anteil im Leben ein und sollte daher unbedingt zufriedenstellend oder im besten Fall sogar erfüllend für die jeweilige Person sein. Wenn Schüler*innen etwa durch Beeinflussung in eine Ausbildung gedrängt werden, kann solch eine Unzufriedenheit zustande kommen.

Dies merkt auch eine kritische Theorie der Sozialen Arbeit an, welche die berufsbezogene Jugendsozialarbeit als eine Art Weiterführung des Kapitalismus beschreibt, bei der das Problem nicht an der Wurzel angegangen wird. Dies bedeutet, dass nichts gegen die soziale Benachteiligung unternommen wird, stattdessen lediglich die immer effizientere und effektivere Integration angestrebt wird. Jugendlichen würde demnach willkürlich Arbeit vermittelt werden (vgl. Kraemer/Speidel 2005, S. 385, siehe auch Humme 2016, S.25). Statt den Individualisierungsgrundsatz zu verwirklichen, wird zunehmend standardisiert gearbeitet. Das Ziel dieser kritischen Betrachtungsweise ist es, die Sozialarbeiter*innen dazu aufzufordern, ihr Tun sowie den gesamten Kotext kritisch zu reflektieren (vgl. Enggruber 2016, S. 34). So kam es im Jahr 2018/2019 tatsächlich bei 15 % aller Ausbildungsvertragsschließungen entweder zur vorzeitigen Vertragsauflösung des Ausbildungsverhältnisses oder erst gar nicht zum Ausbildungsantritt (vgl. IAB-Kurzbericht 03/2021, S. 4). Dies ist allerdings sowohl für Arbeitgeber*innen als auch

Arbeitnehmer*innen nicht zwangsläufig negativ zu bewerten. Eine Vertragsauflösung darf demnach nicht mit einem Ausbildungsabbruch, bei dem kein Abschluss mehr erworben wird, gleichgesetzt werden. Häufig kommt es nachfolgend lediglich zu einer Unterbrechung, die für die Suche eines neuen Ausbildungsbetriebs oder einer neuen Ausbildung genutzt wird. Grund hierfür ist meist die fehlende Passung zwischen beiden Parteien. (vgl. IAB-Kurzbericht 18/2021, S. 1 f.). Wenn dies von Seiten der Firma ausgeht, wird dieser Fall häufig mit mangelndem Einsatz und Interesse der Jugendlichen begründet, gefolgt von ungenügendem Sozialverhalten und Überforderung als weitere Erklärungen für die Vertragsauflösung. Aufgrund fehlender Bewerber*innenauswahl stellen Unternehmen zum Teil Auszubildende ein, die nicht ideal den Anforderungen entsprechen. Würden sie auf die Anforderungen bestehen, käme es wahrscheinlich in der Konsequenz zu Besetzungsproblemen (vgl. IAB-Kurzbericht 03/2021, S. 5 f.). Wenn die Vertragsauflösung durch die Auszubildenden veranlasst wird, können enttäuschte Erwartungen eine mögliche Ursache sein (Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015, S. 8, siehe auch IAB-Kurzbericht 18/2021, S. 2). So kann auch hier auf Grund von Versorgungsproblemen eine Ausbildung begonnen worden sein, die nur eine Notlösung darstellte. Aber auch das Nichtbestehen von Prüfungen während der Ausbildung kann ein Grund sein (vgl. IAB-Kurzbericht 18/2021, S. 2). Inwiefern auch die COVID-19-Pandemie zu Vertragslösungen beigetragen hat, wird sich erst noch zeigen (vgl. IAB-Kurzbericht 18/2021, S. 10). Allgemein lässt sich festhalten, dass ein vorzeitiges Lösen sowohl von der Betriebsgröße als auch von der Branche abhängig ist. Das Baugewerbe ist beispielsweise häufiger betroffen. Gleiches gilt auch für kleine Unternehmen (vgl. IAB-Kurzbericht 03/2021, S. 4). Möglicherweise verfügen größere Betriebe über attraktivere Ausbildungen, Rahmenbedingungen sowie individuelle Unterstützungsangebote und locken daher Bewerber*innen mit guten Fähigkeiten. Aber auch bei anderen Bewerber*innen können die Bedingungen Anreize schaffen, trotz Schwierigkeiten durchzuhalten (vgl. IAB-Kurzbericht 18/2021, S. 6). Da trotzdem häufiger leistungsschwächere Jugendliche betroffen sind, sollte bei dieser Personengruppe in der Berufsberatung und -orientierung besonders darauf geachtet werden, dass eine möglichst gute Passung zwischen den Ausbildungsanforderungen beziehungsweise Ausbilder*innen und den Auszubildenden erreicht werden kann. Wichtig ist deshalb, dass umfassend über die jeweilige Ausbildung und die beruflichen Möglichkeiten aufgeklärt wird. Außerdem sollte den Jugendlichen im Zuge dessen bewusst gemacht werden, welche Auswirkungen ein Ausbildungsabbruch mit sich bringen kann (IAB-Kurzbericht 18/2021, S. 10). Damit dies, vor allem in Feuchtwangen, gut gelingt und somit möglichst wenig Vertragsauflösungen erfolgen, werden im nächsten Abschnitt der Bachelorarbeit konzeptionelle Überlegungen für ein Übergangsmanagement, welches in der Gemeindejugendarbeit in Feuchtwangen verortet werden soll, angestellt.

III. Konzeptioneller Teil

Im vorangegangenen theoretischen Teil der Arbeit wurde versucht, die wichtigsten Basisinformationen zu vermitteln, um anschließend im konzeptionellen Teil darauf aufbauen zu können. Eine Konzeption projiziert eine Abbildung der Ist-Situation in eine undefinierte Zukunft (vgl. Graf/Spengler/Nugel 2021, S. 16). Bei diesem Erstellungsprozess sollen bestenfalls möglichst viele Beteiligte mitwirken, um so sowohl eine Personal- als auch Organisationsentwicklung anzustreben (vgl. Graf/Spengler/Nugel 2021, S. 18). Eine mögliche Gliederung einer solchen Konzeption kann der nachfolgenden Abbildung entnommen werden.

Grobgerüst einer Konzeption		
Wer?	→	Der Träger: seine Rechtsform, sein Leitbild
Was?	→	Leistungsart, Bezeichnung des Angebots
Für wen? (wen nicht?)	→	Zielgruppen (Ausschlusskriterien)
Wozu?	→	Ziele
Was im Einzelnen?	→	Leistungsbestandteile
Wie?	→	Handlungsprinzipien, methodische Grundlagen
Durch wen?	→	Personalumfang
Womit?	→	Sachmittel/Finanzierung

Abb. 2: Grobgerüst einer Konzeption (Graf/Spengler/Nugel 2021, S. 99)

Orientiert wurde sich in der vorliegenden Arbeit dennoch am Sechsschritt des methodischen Handelns in der Sozialen Arbeit nach Limbrunner, der allerdings ebenfalls alle nötigen Informationen einer Konzeption beinhaltet. Begonnen wird bei diesem mit der Institutionsanalyse der Einrichtung, in diesem Fall der Gemeindejugendpflege Feuchtwangen, auf die eine Situations- und Zielgruppenanalyse folgt. Im Anschluss werden Ziele formuliert, die dann zu entsprechenden Handlungskonzepten führen. Des Weiteren wird die Umsetzung des Übergangsmanagements für Feuchtwagen (ÜfF) skizziert und abschließend evaluiert (vgl. Limbrunner 2004, S. 61 ff.).

Den Jugendlichen soll durch „ÜfF statt Uff“ der Gedanke an ihre berufliche Zukunft kein „Uff“ mehr entlocken. Stattdessen soll ihnen mit dem ÜfF ein Fahrplan an die Hand gegeben werden, der ihnen einen Überblick über die bestehenden beruflichen Möglichkeiten verschafft und sie zu den wichtigsten Haltestellen navigiert.

1. Institutionsanalyse: Gemeindejugendpflege Feuchtwangen

Wie bereits im Theorieteil angeführt, ist Jugendarbeit in Bayern nach Art. 30 AGSG eine Pflichtaufgabe der kreisangehörigen Gemeinden. Demnach führt Thomas Hartnagel, der Leiter des Jugendbüros Feuchtwangen, in der Stadt Feuchtwangen diese Stelle aus. Die Stadtverwaltung Feuchtwangen umfasst insgesamt sechs Abteilungen, die dem Bürgermeister untergeordnet sind. Die Abteilung 1 ist das Haupt- und Bürgeramt, welches von Walter Wiegner und Thomas Schmidt geleitet wird. Darunter fällt auch das Jugendbüro.

Während sich das Amt 2 hauptsächlich mit Finanzen beschäftigt, ist die Abteilung 3 für Bauangelegenheiten zuständig. Mit kulturellen Angelegenheiten beschäftigt sich schwerpunktartig Abteilung 4, der Tourismus wird von Amt 5 koordiniert und die letzte Abteilung stellen die Stadtwerke als Eigenbetrieb dar (vgl. Stadt Feuchtwangen: Verwaltungsgliederung). Insgesamt hat die Stadt Feuchtwangen, nach eigenen Angaben, circa 150 Mitarbeiter*innen.

Auch davon hat der Dipl. Sozialpädagoge Thomas Hartnagel, der an der Fachhochschule Bamberg mit dem Schwerpunkt Jugendarbeit studierte und seit 31 Jahren Stadtjugendpfleger in Feuchtwangen ist, einige Stellen unter sich. Zum einen ist dies eine in Teilzeit beschäftigte staatlich anerkannte Erzieherin, die sich durch das Schülercafé um die Jüngsten kümmert. Dort dürfen Schüler*innen ab der ersten Klasse nach dem Unterricht die verschiedensten Angebote, welche im Rahmen dessen angeboten werden, nutzen. Dabei soll ein enger Austausch mit den Schulen beziehungsweise den Jugendsozialarbeiter*innen an Schulen stattfinden. Zum anderen sind es Auszubildende, welche im Jugendhaus eine Pia- oder OptiPrax-Ausbildung absolvieren und die Erzieherin bei ihrer Arbeit unterstützen. Das Jugendhaus, mit Sitz des Jugendbüros, verfolgt im Allgemeinen ein offenes Konzept. Alle Angebote sind niederschwellig und nach dem Prinzip der Freiwilligkeit ausgerichtet, was sich in der Arbeit mit den Klient*innen deutlich bemerkbar macht. So auch die offene Jugendarbeit, die ebenfalls Teil des Aufgabenbereichs des Stadtjugendpflegers ist. Beispielsweise gewährt und betreut er hier den laufenden Betrieb des Jugendtreffs, kümmert sich um das benötigte Personal, ist für Problem- und Kriseninterventionen zuständig und organisiert neue Angebote und Veranstaltungen, wie die Jugendkulturtage oder das InterKult-Festival. Besonders ist hier auch die Organisation des umfangreichen städtischen Ferienprogramms, was durch Herrn Hartnagel sowohl vor- und nachbereitet als auch zum Teil durch das Jugendhaus-Team durchgeführt wird. Neuerdings wurde noch die Projektstelle für Integration, Migration und Inklusion dem Jugendbüro zugeordnet. Die Verwaltung im Allgemeinen spielt ebenfalls eine entscheidende Rolle bei seiner Arbeit. Darunter fällt das Verleihen von Equipment, die Statistik- und Berichtführung, die Informations-, Eltern- und Öffentlichkeitsarbeit, die Organisations-, Budget- und Hausverwaltung und vieles Weitere. Neben dem bereits Genannten werden im Jugendbüro durch die Dichte weitreichender Vernetzungen wichtige soziale Kontakte geknüpft und gepflegt. Kooperationen und Vernetzungen bestehen unter anderem zu und mit dem Landkreis Ansbach in Form der Jugendsozialarbeiterin an Schulen, der kommunalen Jugendarbeit, des Kreisjugendrings, der Evangelischen Jugendsozialarbeit (EJSA) sowie der Migrationsberatung verschiedener Träger und innerhalb Feuchtwangens durch die dortige „Sozialrunde“, durch das Ferienprogramm mit Vereinen und Unternehmen und der Jugenddelegiertenversammlung sowie dem -beirat

(vgl. Abbildung 9). Der hierfür benötigte Etat wird in den jährlichen Haushaltsberatungen festgelegt und vom Stadtrat beschlossen.

2. Situations- und Zielgruppenanalyse mithilfe empirisch-erhobener Daten

Da es in den Augen der Autorin von enormer Bedeutung ist, dass alle an der ersten Schwelle stehenden Beteiligten einbezogen werden, ist nachfolgender Punkt ziemlich umfangreich. Durch drei verschiedene Fragebögen (vgl. Anhang 2, 4 und 6), die an die Betriebe, die Schüler*innen und die möglichen Kooperationspartner*innen in Feuchtwangen verteilt wurden, konnte sich ein gutes Bild der aktuell herrschenden Lage gemacht werden. Die Ermittlung der Bedarfe, welche im Allgemeinen für den Einsatz von Gemeindejugendpfleger*innen Voraussetzung ist, ist für die gesamte Konzeption richtungsweisend (vgl. BJR 2016, S. 22). Aus diesem Grund werden im Nachfolgenden die zentralsten Ergebnisse, die der angefügten Excel-Datei zu entnehmen sind, im Einzelnen beschrieben. Um die Bearbeitung zu erleichtern, wurden in der Excel-Datei anfänglich alle Daten in eine Rohdatenmatrix übertragen (vgl. „SchülerInnen 1“, „Betriebe 1“ und „PartnerInnen 1“). Im Anschluss daran ist jeweils in den Registern 2 ein Code-Plan erstellt worden (vgl. „SchülerInnen 2“, „Betriebe 2“ und „PartnerInnen 2“). Die Auswertungen und Vergleiche sind dann in den folgenden Registern zu finden (vgl. „SchülerInnen 3“, „SchülerInnen 4“, „Betriebe 3“ und „PartnerInnen 3“).

2.1. Unternehmen in Feuchtwangen

Die Unternehmen in Feuchtwangen gelten sowohl als indirekte als auch direkte Zielgruppe. Indirekt, da sie, wie in Gliederungspunkt 1.3.2.3. erläutert, maßgeblich auf der strukturellen Ebene Einfluss auf das Übergangsgeschehen nehmen und direkt, da auch für sie im Hinblick auf den Fachkräftemangel, verbesserte Bedingungen angestrebt werden sollen.

Erreicht werden sie durch die Stadtverwaltung, die jederzeit über die aktuelle Unternehmensübersicht verfügt. Dies ist ein weiterer Vorteil, wenn die Gemeindejugendarbeit die Basis bildet. Auf Grund ihres Teilseins in der Stadtverwaltung kann sie deren gesamten Ressourcen nutzen. So auch in diesem Fall. Der Beauftrage für das Stadtmarketing versandt an 530 Betriebe die von der Autorin verfassten Anschreiben sowie die Fragebögen mit einem zusätzlichen Begleitschreiben des ersten Bürgermeisters. Durch die Erwähnung durch den Bürgermeister erlangte das Vorhaben noch förmlicheren Charakter, was als durchaus positiv beurteilt werden kann. Jedoch wurde die Autorin dieser Arbeit durch den Beauftragten für das Stadtmarketing schon im Voraus darauf vorbereitet, dass im Herbst beziehungsweise Winter erfahrungsgemäß meist wenig bis keine Rückläufe seitens der Unternehmen zu erwarten sind. Dies erklärt die Rücklaufquote von lediglich 2,08 %. Erfreulich ist allerdings, dass fast 91 % davon Interesse am ÜfF bekunden.

Zurückzuführen ist dies möglicherweise auf das Besetzungsproblem, das offensichtlich zum Teil auch in diesen Betrieben vorhanden ist. Insgesamt würden von ihnen jährlich theoretisch 21 Ausbildungsstellen in Feuchtwangen zur Verfügung gestellt werden können, von denen lediglich circa acht tatsächlich besetzt werden. Die 13 übrigen Lehrstellenplätze sind in den meisten Fällen aufgrund von ausbleibenden Bewerbungen unbesetzt. Aber auch fehlende Voraussetzungen seitens der Jugendlichen tragen zu diesem Ergebnis bei. Waren diese nicht ausreichend qualifiziert, wurde ihnen dennoch in 60 % der Fälle die Chance gegeben, sich in einem Vorstellungsgespräch zu beweisen (vgl. Anhang Excel-Datei „Betriebe 3“). Allgemein wurde in dieser Befragung allerdings der oben erläuterte „Teufelskreis“ bestätigt: auf Grund von Besetzungsproblemen stellen einige Betriebe ihre Ausbildungen ein. Auch in Feuchtwangen scheint vor allem das Handwerk betroffen zu sein. In der letzten Frage wurde deshalb mehrfach darum gebeten, den Jugendlichen die Vorteile der handwerklichen beziehungsweise auch unbekannteren Berufe im Rahmen dieses Vorhabens zu vermitteln. Hierfür wären einige Befragte bereit, Praktika anzubieten. Auch über eine Neuvermittlung der „Übriggebliebenen“ beziehungsweise der „Abspringenden“ und „Abbrechenden“ von September bis Dezember eines jeweiligen Ausbildungsjahres würden sich die Betriebe freuen (vgl. Anhang Excel-Datei „Betriebe 1“). Dies lässt darauf schließen, dass das im Punkt „missglückte Übergänge“ erwähnte Phänomen auch in Feuchtwangen vorkommt. Das Pendant zu dieser Zielgruppe ist ebenfalls eigene Zielgruppe des Übergangsmanagements und wird im nächsten Punkt behandelt.

2.2. Schüler*innen

Die zweite und wesentliche Zielgruppe umfasst die Jugendlichen in Feuchtwangen, die sich an der ersten Schwelle von der Schule zum Beruf befinden. Meist besuchen die jungen Erwachsenen zu diesem Zeitpunkt eine Abschlussklasse der Grund- und Mittelschule Feuchtwangen-Stadt, der Grund- und Mittelschule Feuchtwangen-Land, der Johann-Georg-von Soldner-Realschule, des Gymnasiums Feuchtwangen oder der Wolfhard-Schule Herrieden. Auf Grund der COVID-19-Pandemie hatte das Jugendhaus im Erhebungszeitraum für Jugendliche geschlossen. Aus diesem Grund konnte die Befragung nicht wie geplant beiläufig bei einem Besuch im Jugendhaus stattfinden, sondern musste anderweitig, beispielsweise durch die Akteur*innen oder durch Mundpropaganda, an die jungen Erwachsenen herangetragen werden. Dadurch lagen ungleiche Bedingungen vor, in welchem Rahmen und unter welcher Anleitung das Anschreiben sowie der Fragebogen ausgehändigt wurde, was keine optimale Ausgangslage für eine Umfrage darstellt. Dennoch konnte sich durch die Befragung ein grobes Bild von der Zielgruppe gemacht werden. Trotz der erschwerten Bedingungen haben sich 84 Schüler*innen an der Umfrage

beteiligt. 66 von ihnen füllten händisch einen Fragebogen aus, drei Teilnehmende nutzen das Online-Angebot und 15 Weitere übermittelten ihre Antworten mündlich. In folgenden Kreisdiagrammen kann sich ein Überblick über die Verteilung der Befragten auf die jeweiligen Schulen (Abbildung 3), auf die Klassen (Abbildung 4) sowie auf die Geschlechtszugehörigkeit (Abbildung 5) verschafft werden:

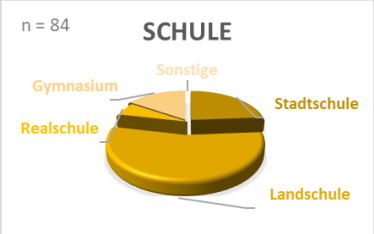


Abb. 3: Kreisdiagramm zur Verteilung der Befragten nach Schule (eigene Darstellung)

Abb. 4: Kreisdiagramm zur Verteilung der Befragten nach Klasse (eigene Darstellung)

Abb. 5: Kreisdiagramm zur Verteilung der Befragten nach Geschlecht (eigene Darstellung)

Klares Interesse am ÜfF hatten von diesen ein Drittel. Ein weiteres Drittel kreuzten „eher ja“ an. Der Rest entschied sich folglich für „eher nein“ beziehungsweise „nein“ (vgl. Abbildung 6).

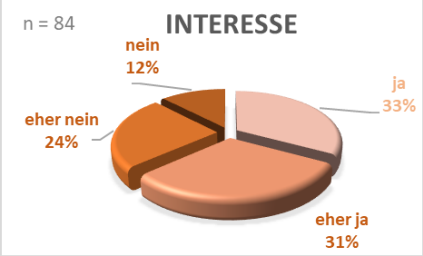


Abb. 6: Kreisdiagramm zur Verteilung der Befragten nach Interesse (eigene Darstellung)

Mit Hilfe von Kreuztabellen, durch die „zwei Variablen mit ihren Häufigkeiten abgebildet“ (Ottmann 2016, S. 196) werden können, sind Zusammenhänge im Hinblick auf die allgemeinen Angaben aufgefallen. Beispielsweise zeigen die Schüler*innen der Grund- und Mittelschule Feuchtwangen-Stadt tendenziell am wenigsten Interesse. Dies gilt auch für die jüngsten Befragten, die der achten Klassen. Relativ hoch ist das Interesse hingegen bei den Schulen, an denen ein höherer Abschluss angestrebt werden kann und bei Abschlussklassen im Allgemeinen. Auch hinsichtlich der Geschlechter lassen sich Aussagen treffen. 81,40 % der weiblichen Teilnehmerinnen interessieren sich für das Vorhaben. Allerdings ist zu beachten, dass durch diese Analyse nicht pauschal von einem kausalen Zusammenhang gesprochen werden kann.

Als Begründung für das Interesse wurde häufig genannt, dass die Befragten sich über Hilfe und einen Überblick freuen würden und das ÜfF auch als solches ansehen und wahrnehmen. Wurde kein Interesse gezeigt, war nach den Angaben der Schüler*innen häufig schon eine Ausbildung gefunden beziehungsweise eine Frist verstrichen (vgl. Anhang Excel-Datei „SchülerInnen 4“). Erfreulicherweise ist festzustellen, dass die

Schüler*innen in Feuchtwangen bereits Kontakt zu Ansprechpartner*innen aufgenommen und Angebote bezüglich des Übergangs von der Schule zum Beruf wahrgenommen haben. Nicht verwunderlich ist bei Schüler*innen der Mittelschulen, dass sie häufig die an der Schule ansässige Berufswahlbegleitung genannt haben, die auch die Verteilung der Fragebögen übernommen hat. Trotz der Nähe zu dieser Ansprechpartnerin haben Befragte der Realschule und des Gymnasiums noch häufiger angegeben, dass sie Kontakt zu Ansprechpartner*innen, welche bei dem Übergangsprozess behilflich sind, aufgenommen haben oder hatten (vgl. Anhang Excel-Datei „SchülerInnen 4“). Die Ausbildungsmesse wurde als Angebot am häufigsten genannt. Bei der Frage bezüglich des Traumberufs wurde bei den weiblichen Befragten mehrmals der Beruf Kinderpflegerin beziehungsweise Erzieherin aufgezählt. Bei den männlichen Teilnehmenden war es hingegen der Kfz-Mechatroniker, der vermehrt genannt wurde. Aber auch Schreiner, Landwirt oder Elektriker wurde mehrmals auserkoren. Als Begründung für eine positive Selbsteinschätzung, wie wahrscheinlich es ist den Beruf zu erreichen, wurde des Öfteren das Vorhandensein des handwerklichen Geschicks genannt (vgl. Anhang Excel-Datei „SchülerInnen 1“). Diese Erkenntnis widerspricht den Aussagen der Unternehmen, die immer weniger Interesse an handwerklichen Berufen wahrnehmen. Eine Übereinstimmung zwischen den Aussagen der Schüler*innen und denen der Unternehmen findet sich allerdings bei der Frage nach den Wünschen, Vorschlägen und Ideen. Denn auch die Schüler*innen würden sich über viele Besuche in Betrieben mit anschließenden Kontaktmöglichkeiten sowie Praktika freuen, um so weitere Berufe kennenzulernen. Des Weiteren wurden sich sowohl Hilfen über das Internet als auch an zentralen Plätzen, an denen man sich informieren und austauschen kann, gewünscht. Angemerkt wurde, dass diese Hilfen schon frühzeitig benannt werden sollten, um die Ausbildungsplatzsuche rechtzeitig beginnen zu können. Ein konkreter Vorschlag war eine App, „bei der man aktuelle Ausbildungsstellenangebote aktuell sehen kann“ (Anhang Excel-Datei „SchülerInnen 1“). Festhalten lässt sich, dass bei dieser Zielgruppe sehr unterschiedliche Antworten und Meinungen vertreten sind. Einige der Befragten haben beispielsweise Antworten vermerkt, die aufgrund ihrer Ausdrucksweise nicht in die Rohdatenmatrix übernommen werden konnten und daher mit „*diese Antwort ist nicht ernst zu nehmen*“ markiert wurden. Auf diese heterogene Zielgruppe ist in den nächsten Punkten noch besonders zu achten, damit, trotz der unterschiedlichen Reife der Schüler*innen, alle durch das ÜfF erreicht und abgeholt werden können. Weniger heterogen ist hingegen die letzte Zielgruppe, die im Anschluss beschrieben wird.

2.3. Kooperationspartner*innen

Die letzte Zielgruppe betrifft die Fachkräfte in Feuchtwangen, die Maßnahmen und Angebote bezüglich des Übergangs von der Schule in den Beruf bereitstellen und die es

mit dem Vorhaben zu vernetzen gilt. Alle Rückmeldungen von ihnen fielen im Hinblick auf das Interesse am ÜfF positiv aus. Begründet wurde das hohe Interesse damit, dass die jeweiligen Ansprechpartner*innen beispielsweise „gerne zusammen mit anderen eine gemeinsame Basis schaffen“ würden, niederschwellige und frühzeitige Angebote im außerschulischen Bereich für bedeutend empfinden und das ÜfF als ergänzende Hilfe ansehen (Anhang Excel-Datei „PartnerInnen 1“). Das Fachpersonal findet die kulturelle Zusammensetzung sowie die fehlende Ausbildungsreife bei einigen Schüler*innen besonders auffällig. Auch der geringe Ehrgeiz und die unausgereifte berufliche Orientierung werden bemängelt. Unter einigen der in Feuchtwangen verorteten Ansprechpartner*innen sind laut eigenen Angaben bereits Kooperationen vorhanden (vgl. Anhang Excel-Datei „PartnerInnen 1“). Neben den bundesweiten und vielseitigen Berufsorientierungsangeboten durch die regionale Arbeitsagentur, welche bereits unter Punkt 2.2. „bestehende Hilfen für Jugendliche“ umrissen wurde, und der Tätigkeit des Arbeitsvermittlers des Jobcenters, sind in Feuchtwangen und in dessen Region noch weitere Angebote und Ansprechpartner*innen zu finden. So ist beispielsweise die Ausbildungsmesse, welche in der Bayerischen BauAkademie Feuchtwangen stattfindet, anzuführen. Dort haben berufsbildende Schulen sowie Unternehmen die Möglichkeit, sich und ihre Ausbildungsmöglichkeiten zu präsentieren. Gleichzeitig können sich Jugendliche vor Ort beraten lassen, Kontakte knüpfen und eventuell sogar Praktika vereinbaren. Aufgrund der aktuellen Pandemie mussten sich Alternativen überlegt werden, weshalb der Zweckverband Industrie-/Gewerbepark InterFranken mit „Ich starte durch“ eine Infobroschüre, eine App und anderweitige digitale Möglichkeiten entwickelt hat (vgl. Tippl 2021, S. 24 ff.). Ähnliche Intentionen hatten der Landkreis und die Stadt Ansbach sowie die regionalen Akteur*innen der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer und der Agentur für Arbeit mit dem Ausbildungskompass, einer 178-seitigen Broschüre, die die Ausbildungs- und Studienplätze der Region auflistet (vgl. Wirtschaftsförderung Landkreis Ansbach GmbH & Stadt Ansbach 2021). Ein weiterer wichtiger Akteur mit vielseitigen Maßnahmen ist die an den Mittelschulen vertretene, jahrgangsübergreifende Berufswahlbegleitung (vgl. Grund- und Mittelschule Feuchtwangen-Stadt: Jahrgangsübergreifende Berufswahlbegleitung). Ebenfalls sowohl individuelle als auch allgemeine Hilfe gewährt die EJSA Rothenburg mit dem Jugendmigrationsdienst und der Flüchtlings- sowie Integrationsberatung mit dem Schwerpunkt Ausbildungscoaching. Die Mitarbeiter*innen sind an einem Wochentag in Feuchtwangen vor Ort vertreten, bieten jedoch auch an anderen Standorten in der Region Angebote, die ebenfalls von Feuchtwanger Jugendlichen genutzt werden können, an. So auch das Jobcafé, ein offenes Beratungsangebot, bei dem gemeinsam Bewerbungen erstellt und berufliche Fragen geklärt werden können (vgl. BlickLokal 32/2021 02.10.2021, S. 10). Auch das soziale Kompetenztraining, was in Feuchtwangen durch den „Sonnenhof

- Verein für Bildung und Erziehung e.V.“ als Träger angeboten wird, könnte im Hinblick auf die berufliche Zukunft in einzelnen Fällen hilfreich sein (vgl. Sozialrunde Feuchtwangen 2021, S. 29). Diese Informationen entstammen dem Sozialatlas, einer Idee der Sozialrunde Feuchtwangen, eine Orientierung über bestehende Hilfestellen zu geben. Eine allgemeine und umfassende Orientierungshilfe speziell bezüglich „Ausbildung und Beruf“ ist trotz der vielen Versuche allerdings nicht vorhanden. Auch eine inhaltlich-konzeptionelle Abstimmung zwischen den Fachkräften findet bisher nur bedingt statt. Dabei ist eine Berufsorientierung nur dann erfolgreich, wenn sich alle Ansprechpartner*innen absprechen, miteinander kooperieren und auch die anderen Zielgruppen mit einbeziehen (vgl. Mahl/Reißig 2013, S. 351). Dies ist allerdings laut den Fragebögen ein Wunsch der Fachkräfte. Sie würden sich über ein Kennenlernen und einen Austausch am runden Tisch sowie über eine Aufstellung aller Ansprechpartner*innen sehr freuen. Weitere Anliegen derer sind es, dass das ÜfF mehrsprachig angegangen wird und auch Jugendliche erreicht, „die große Hemmnisse haben, entsprechende Beratungsstrukturen aufzusuchen“ (Anhang Excel-Datei „PartnerInnen 1“).

3. Zielsetzung

Ziele sind ein bedeutender Baustein in einer Konzeption (vgl. Graf/Spengler/Nugel 2021, S. 41), denn sie begründen laut Spiegel die Arbeitsbeziehung zwischen den Adressat*innen und den Fachkräften (vgl. Spiegel 2021, S. 121). Die Ziele sollen im Präsens sowie in einfacher und positiver Sprache formuliert sein. Dabei soll in jedem Ziel die betreffende Person, der Inhalt und die Aktivität genannt werden (vgl. Schilling 2016, S. 110). In einem eher längerfristigen sozialpädagogischen Prozess, wie es auch bei Angeboten des Übergangsmanagements der Fall wäre, stehen am Ende einzelner Zeithorizonte zusätzlich jeweils kleinere Teilziele, wie in nachfolgender Grafik, welche die Jugendberufshilfe als Beispiel nimmt, zu sehen ist (vgl. Graf/Spengler/Nugel 2021, S. 50 f.).

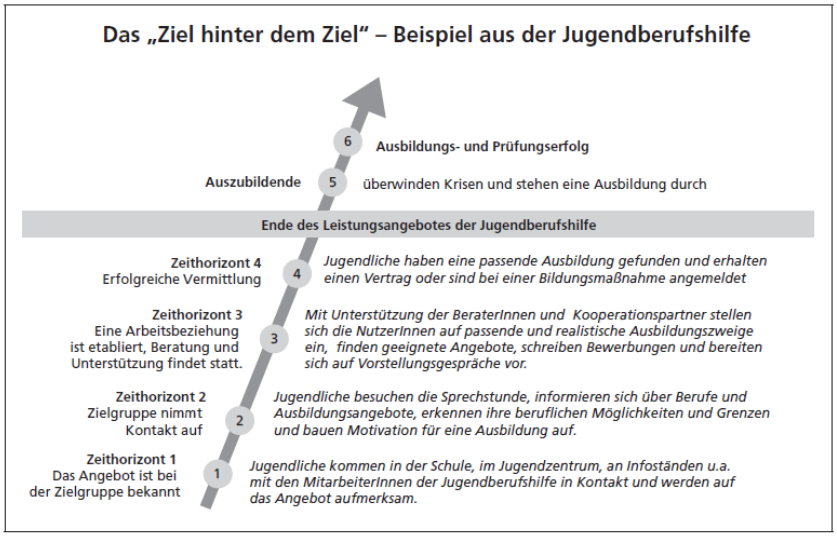


Abb. 7: Das „Ziel hinter dem Ziel“ (Graf/Spengler/Nugel 2021, S. 51)

Im Anschluss wird auf zwei verschiedene Modelle eingegangen, wie Ziele verfolgt werden können. Nach Schilling werden Ziele abhängig vom Abstraktionsgrad auf drei Ebenen formuliert. Dies sind die Richtziele, von denen sich die Grobziele ableiten, und die Feinziele, die sich wiederum aus den Grobzielen ergeben. Sie werden also vom Richtziel bis zum Feinziel operationalisiert (vgl. Schilling 2016, S. 114). Das Feinziel wird zusätzlich noch im didaktischen Kommentar ausführlicher beschrieben und begründet (vgl. Schilling 2016, S. 124). Das Richtziel ersten Grades benennt das bestehende Leitziel und lautet im Fall ÜfF statt Uff „Feuchtwangen soll zukunftsfähig gemacht werden“. Das Richtziel zweiten Grades, welches je nach aktueller Situation verändert werden kann, heißt „Besetzungs- und Versorgungsprobleme sollen verringert werden“, da sich dieses Phänomen durch vorangegangene Recherchen herauskristallisiert hat und die Verbesserung dessen ein derzeitig anzustrebendes Ziel ist (vgl. Schilling 2016, S. 118). Daraus ergeben sich Grob- und Feinziele, die nachfolgend graphisch dargestellt werden, um maximale Übersichtlichkeit zu gewährleisten.

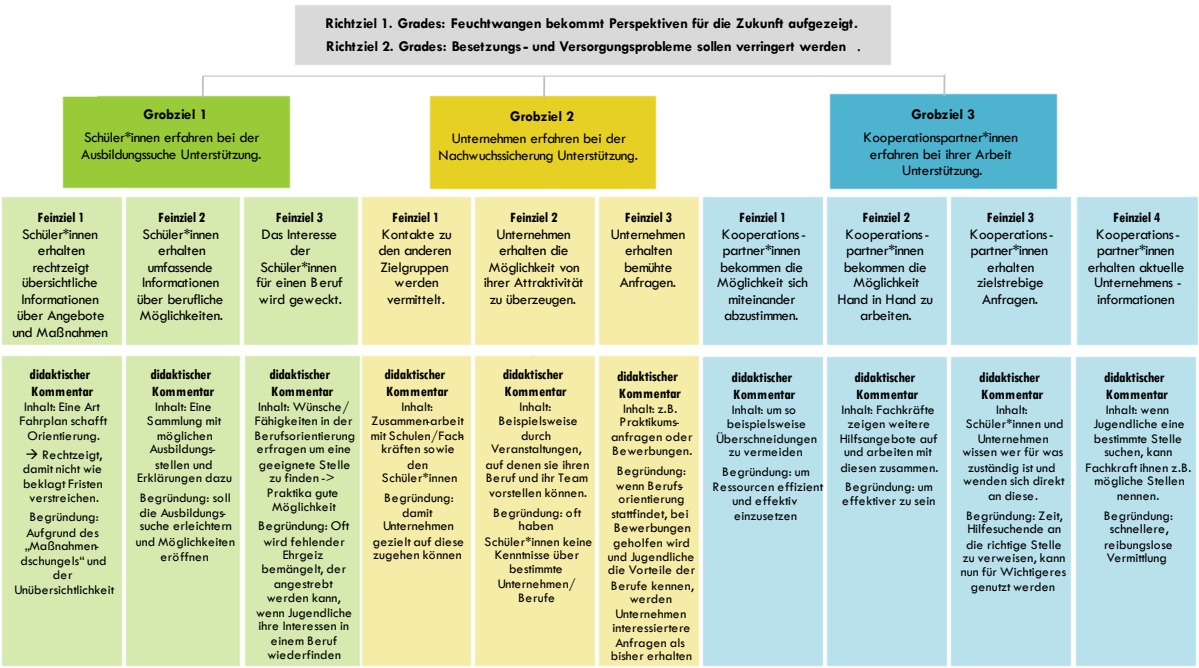


Abb. 8: Schaubild Ziele Variante 1 (eigene Darstellung)

Anders als bei diesem Modell, bei dem bezüglich der Zielformulierung besonders auf die sozialpädagogischen Interventionen Bezug genommen wurde, wird bei dem zweiten Ansatz eher auf die Wirkungsziele eingegangen.

Grundsätzlich können jedoch auf allen Ebenen sowohl Wirkungs- als auch Handlungsziele benannt werden. Wirkungsziele können dabei als sogenanntes „Outcome“ gesehen werden und sind demnach wünschenswerte Zustände für die Adressat*innen, welche mit Hilfe der Fachkräfte zu erreichen versucht werden. Im Falle vom ÜfF wäre dies beispielsweise, dass Jugendliche eine Ausbildungsstelle finden oder, dass Unternehmen durch Azubis ihre

betriebliche Zukunft sichern. Diese Art von Zielen hängt allerdings vom Mitwirken der jeweiligen Zielgruppen und den strukturellen Bedingungen ab. Handlungsziele beantworten hingegen die Frage, welche günstigen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen geschaffen werden können (vgl. Graf/Spengler/Nugel 2021, S. 48 f.). Beim ÜfF wären das mehrsprachige Angebote, orientierungsgebende Auflistungen und lange Öffnungszeiten der Servicestelle.

Die Ziele sind im Zuge einer Konzeptionserstellung nach dem bereits erwähnten zweiten Modell auf der normativen, strategischen und operativen Ebenen sowie in verschiedenen Kategorien zu formulieren. Die oberste Kategorie besteht dabei aus Global- oder Richtzielen, die lediglich eine grobe Richtung aufzeigen und nur teilweise im Einflussbereich der Organisation liegen. Das ÜfF strebt auf dieser Ebene demnach die Integration von Jugendlichen in das Erwerbsleben an (vgl. Graf/Spengler/Nugel 2021, S. 45 f.). Die nachfolgende Kategorie dieses Zielsystems beinhaltet Bereichs- oder Rahmenziele. Mit Hilfe der Formulierung dieser Soll-Zustände kann sich an die vorausgehende Zielkategorie angenähert werden. Dank der Ergebnisziele können die vorangegangen Ziele dann konkretisiert werden (vgl. Graf/Spengler/Nugel 2021, S. 46 f.).

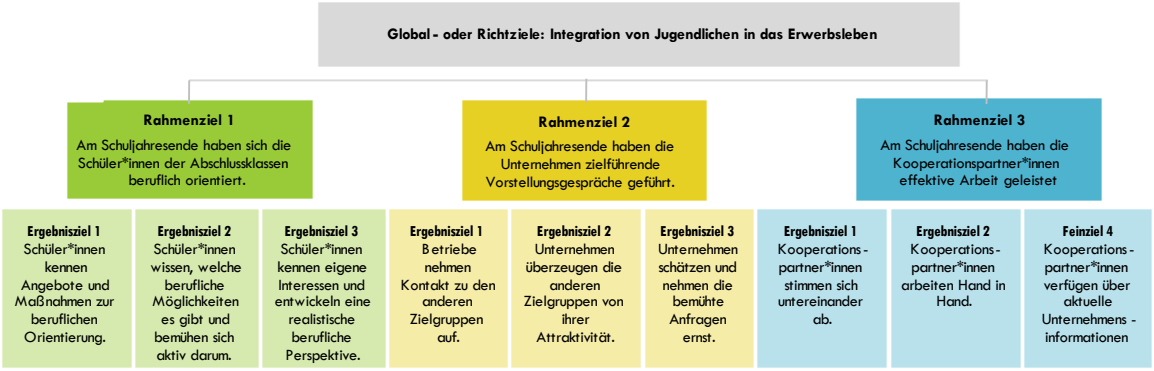


Abb. 9: Schaubild Ziele Variante 2 (eigene Darstellung)

Wie durch die Grafiken gezeigt wurde, eignen sich beide vorgestellten Modelle für die Zielformulierung. Obwohl der didaktische Kommentar lediglich im ersten Modell dargestellt wurde, ist er in den Augen der Autorin hinsichtlich der Zielverfolgung in jedem Fall äußerst hilfreich. Des Weiteren ist die SMART-Formel, welche besagt, vor allem die Ergebnisziele spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch und terminiert zu formulieren, unter anderem bei der Bestimmung der Ziele mit und für die Klient*innen wichtig und erforderlich. Für die eigentliche Konzeptionserstellung genügt allerdings die Formulierung der Variante 1 (vgl. Graf/Spengler/Nugel 2021, S. 47 f.).

4. Handlungskonzepte

In diesem Punkt wird auf theoretische Ansätze, welche der Zielverwirklichung dienlich scheinen, eingegangen. Hierbei geht es allerdings nicht darum, diese im Gesamten

umzusetzen oder zu übernehmen, sondern Teile der Ansätze als Orientierung anzusehen. Der Sozialen Arbeit stehen eine große Anzahl an theoretischen Ansätzen zur Verfügung. In Bezug auf das ÜfF werden Aspekte der Ansätze der Lebenslagen- und Lebensweltorientierung, der Sozialraumorientierung, der Subjektorientierung und Partizipation sowie des Empowerment-Ansatzes als zielführend erachtet und aus diesem Grund nachfolgend kurz erläutert.

4.1. Lebenslagen- und Lebensweltorientierung

Damit das ÜfF Erfolg hat, ist eine Ausrichtung an den jeweiligen Lebenslagen der Jugendlichen unbedingt notwendig (vgl. Gaupp 2013, S. 100). Das von Hans Thiersch begründete Konzept der Lebensweltorientierung „entwirft einen theoretischen Rahmen, aus dem sich die Arbeitsprinzipien und Grundhaltungen sowie die spezifischen Ausgestaltungen der Sozialen Arbeit begründen lassen“ (Thiersch 2017, S. 2). Durch sie werden die Untersuchungen der individuellen Lebenslagen mit pädagogischen Interventionen verbunden (vgl. Grunwald/Köngeter/Thiersch 2012, S. 175). „Lebensweltorientierung sieht den Erfahrungsraum, die Bühne des Alltäglichen, strukturiert in den Regelungen von Zeit, von Raum, von Beziehungen; sie sieht vor allem die Gemengelage von Ressourcen und Problemen im sozialen Feld“ (Grunwald/Köngeter/Thiersch 2012, S. 178 f.). Dies setzt sowohl das Einlassen auf die Lebenswelt, das Abwarten, Fragen und Verstehen voraus, als auch das Anerkennen und Respektieren der vorliegenden Situationen. Erst dann kann der Ausbau und die Eröffnung der Gestaltungsräume, um den Klient*innen den eigenständigen Umgang mit und die Veränderung ihrer Situation zu ermöglichen, beginnen (vgl. Grunwald/Köngeter/Thiersch 2012, S. 177). Für das Übergangsmanagement für Feuchtwangen bedeutet das konkret, dass sich die Arbeit dabei an den Lebenslagen und der Lebenswelt der Adressat*innen orientieren muss. Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel fehlende soziale Ressourcen, müssen wahrgenommen werden, um im Anschluss Gestaltungsmöglichkeiten und Zugänge schaffen zu können. Da in der Befragung häufig auf die kulturellen Hintergründe hingewiesen wurde, sind auch jene in diesem Zusammenhang enorm bedeutend (vgl. Anhang Excel-Datei „PartnerInnen 1“). Beispielsweise wäre hier an ein mehrsprachiges Angebot zu denken. Im Allgemeinen müssen die in den Punkten 1.3.2.1. bis 1.3.2.3. genannten Einflussfaktoren, wie die sozioökonomischen Bedingungen oder die daraus resultierenden sozialen Ungleichheiten, mit einbezogen werden (vgl. Humme 2016, S. 25). Es gilt eine transparente Auseinandersetzung mit den Ausgrenzungsprozessen anzustreben, damit sich bei Misserfolgen im Übergangsprozess nicht nur auf die Defizite der Jugendlichen konzentriert wird, sondern auch auf die dahinterstehenden strukturellen Gegebenheiten (vgl. Enggruber 2016, S. 35).

Die Dimensionen dieses theoretischen Ansatzes präzisieren sich unter anderem in den weiteren Prinzipien der Alltagsnähe. Ergo soll sie durch ihre Niederschwelligkeit für jede*n verständlich sein und im Sinne der Partizipation sollen sich alle einbringen können. Im Rahmen der Integration soll sie Ausgrenzung vermeiden und einen Ort, der für alle möglich und zugänglich wird, sein. Letzteres geschieht im Zuge der Dezentralisierung (vgl. Grunwald/Köngeter/Thiersch 2012, S. 188 f.). Im Folgenden wird deshalb unter anderem auch auf diese genannten Prinzipien beziehungsweise theoretischen Ansätze direkt oder indirekt eingegangen.

4.2. Sozialraumorientierung

Eine von der zuvor erläuterten Lebensweltorientierung entscheidend beeinflusste Theorie ist die der Sozialraumorientierung (vgl. Budde/Cyprian/Früchtel 2013, S. 25). Anders als die Lebensweltorientierung, die auf Grund ihres Ansatzes keine Ressourcensteuerung zulässt und aus diesem Grund, speziell für Organisationsverwaltungen, im Hinblick auf eine vollkommene Verwirklichung oftmals unrealistisch scheint, gewährleistet die Sozialraumorientierung eine bedarfsgerechtere Verteilung der öffentlichen Ressourcen. Die in diesem Ansatz angesprochenen Sozialräume sind Plätze, an denen sich das Leben von einem Großteil der Bevölkerung abspielt (vgl. Freigang 2009, S. 153). Diese sind auch außerhalb von Großstädten zu finden (vgl. Freigang 2009, S. 143). Der angesprochene Raum kann dabei allerdings nicht als geographischer oder physikalischer Raum angesehen werden, sondern vielmehr als relationaler Raum, der nach Löw erst durch Menschen und deren Tätigkeiten sowie Beziehungen zueinander entsteht (vgl. Löw 2001, S. 224, siehe auch Budde/Cyprian/Früchtel 2013, S. 211 ff.).

In der pädagogischen Arbeit sind häufig klar definierte Zielgruppen vorhanden, um Leistungen optimal auf die Bedürfnisse der Klient*innen zuzuschneiden. Allerdings wird dadurch der oben genannte soziale Raum ausgeräumt, da dieser davon lebt, dass am gleichen Ort verschiedene Räume nebeneinander beziehungsweise miteinander existieren. Sozialraumorientierung ist demnach bereichs- und zielgruppenübergreifend (vgl. Budde/Cyprian/Früchtel 2013, S. 21 f.). „Es geht darum, Aktivitäten in einem klar umrissenen Raum zu planen und AkteurInnen zu koordinieren, und dadurch Angebote und Hilfen dort zu konzentrieren, wo der Bedarf am höchsten ist“ (Freigang 2009, S. 153). Dadurch wird sich an alle und nicht nur an einzelne gerichtet.

Eine weitere Sortierung von Menschen im pädagogischen Kontext erfolgt häufig nach Defiziten, um so gewünschte Wirkungen erzielen und sich auf das jeweilige Klientel spezialisieren zu können. Auch hier versucht die Sozialraumorientierung dem immensen Druck zur Standardisierung entgegenzuwirken, da in dieser Theorie vor allem die Stärken ausschlaggebend sind (vgl. Budde/Cyprian/Früchtel 2013, S. 55 ff.). Dabei „kommt es

darauf an, den Kontext von Handlungen so zu verändern, dass aus einem problematischen Verhalten ein gesellschaftlich erfolgreiches wird“ (Budde/Cyprian/Früchtel 2013, S. 60). Ohne schnelle Beurteilungen wird ergo grundsätzlich davon ausgegangen, dass das Gegenüber kompetent ist.

Des Weiteren wird das jeweilige Umfeld der Klient*innen nicht nur als nebensächliches Umfeld betrachtet, „sondern als eigentliche Adresse der Unterstützung“ (Freigang 2009, S. 154). Nach Richmond soll Soziale Arbeit, um erfolgreich zu sein, sowohl die persönlichen Kräfte, wie die Anlagen oder Fähigkeiten von Klient*innen, als auch die sozialen Kräfte, wie die sozialen Einflüsse oder Ressourcen, nutzen (vgl. Budde/Cyprian/Früchtel 2013, S. 89). Dies führt auf direktem Wege zum ersten der beiden Ansätze der Sozialraumorientierung, dem fallspezifischen Ansatz. Dieser besagt, dass die Netzwerke und sozialen Ressourcen, wie die Familie, Peergroup, Nachbar*innen oder Vereine, der Klient*innen entdeckt und ausgegraben werden müssen. Beim zweiten Ansatz, dem fallunspezifischen Ansatz, wird hingegen mit Beziehungen gearbeitet, die zuvor noch nicht vorhanden waren. Neue Optionen, Verbindungen und Gelegenheiten sollen geschaffen werden, die so nicht gefunden worden wären, da auch nicht aktiv danach gesucht wurde, allerdings integrative Chancen bieten (vgl. Budde/Cyprian/Früchtel 2013, S. 80).

Nach Deinet könnte die Umsetzung so aussehen, dass sich beispielsweise die Jugendhilfe da etablieren sollte, wo sich Jugendliche wohlfühlen und aufhalten. Konzentrationen auf Räume wie das Jugendhaus sollten demnach zurückgefahren werden, um dadurch wieder neue Räume zu eröffnen (vgl. Budde/Cyprian/Früchtel 2013, S. 133). Durch das Erkunden bauen die Jugendlichen viele Kontakte auf, auf die sie, wie in Punkt 1.3.2.2. erläutert, unter anderem im Übergangsprozess angewiesen sind. So könnte auch das Übergangsmanagement in Feuchtwangen auf eine unaufdringliche Art und Weise präsent sein, um dadurch wiederum eine Anschlussstelle zu bieten, ohne die Jugendliche pädagogisch zu sehr einzunehmen. Des Weiteren könnte sich das ÜfF von dieser Theorie dahingehend inspirieren lassen, dass sich trotz Defizitmeldungen seitens der Schulen oder anderer Institutionen auf die Stärken und Leidenschaften konzentriert wird, um daraus wiederum „gesellschaftlich erfolgreiches Verhalten“ wachsen zu lassen (vgl. Budde/Cyprian/Früchtel 2013, S. 60). So sind wie auch bei vielen anderen theoretischen Ansätzen die Inklusionsvermittlung beziehungsweise Exklusionsvermeidung Ziele der Sozialraumorientierung. (vgl. Budde/Cyprian/Früchtel 2013, S. 80). Diese werden auch dadurch erreicht, dass sich das ÜfF nicht speziell auf eine Schule fokussiert, sondern sich mit den Angeboten an alle Jugendlichen in dieser Situation richtet. Dabei werden allerdings dennoch nicht die Meinung und die Persönlichkeit des oder der Einzelnen außer Acht gelassen, wie nachfolgend zu lesen ist.

4.3. Subjektorientierung und Partizipation

Von der Bandbreite, dass Menschen als „tabula rasa“ auf die Welt kommen, bis zu der, dass Menschen von Geburt an eigenständige Individuen sind, existierten im Laufe der pädagogischen Entwicklung viele unterschiedliche Überzeugungen. Wenn von der Ansicht, Kinder würden als „tabula rasa“ geboren werden, ausgegangen wird, steigen automatisch die Erwartungshaltungen an die Fachkräfte, da diese durch die Erziehung die anfänglich leere Tafel beschriften, Menschen formen und dadurch möglicherweise bestimmte Ziele ansteuern. Das genaue Gegenteil ist der Mensch als Subjekt, der sich eigene Ziele setzt und somit eigenständig entwickelt. Der Fokus des Fachpersonals liegt dabei weniger auf einer Zielzusammenstellung, sondern mehr auf der Ressourcenerschließung, der Einmischung in Verteilungsdiskussionen sowie der Unterstützung und Motivation der einzelnen Subjekte. Die Rahmenbedingungen sind so zu gestalten, dass sich bei den jungen Menschen die Eigenständigkeit und -verantwortung entfalten können (vgl. Spiegel 2021, S. 30 ff.). „Hierzu passt eine berufliche Haltung, die jeden Menschen als eigenständiges Subjekt wertschätzt, das seinen eigenen Weg gestaltet, und nicht als Objekt, das auf seine pädagogische Prägung wartet“ (Spiegel 2021, S. 32). Von professioneller Seite zu beachten sind bei diesem Ansatz allerdings der in Punkt 1.3.2.2. beschriebene Habitus und die daraus unter Umständen resultierende Wahrnehmungsabweichung, die möglicherweise eine Inklusion gefährden beziehungsweise Exklusion herbeiführen könnten. In diesem Fall ist ein Einschreiten seitens der Fachkraft unbedingt erforderlich (vgl. Spiegel 2021, S. 31). Dieser Ansatz setzt unausweichlich Partizipation voraus (vgl. Schwanenflügel 2013, S. 88), was bedeutet, dass Klient*innen mitwirken und dadurch Einfluss auf die Ziele und Ergebnisse nehmen können. Dies bedarf eindeutiger Regeln (vgl. Rieger/Straßburger 2014, S. 230). Die Verwirklichung der Partizipation verlangt von den pädagogischen Fachkräften die teilweise Abgabe der strukturellen Macht (vgl. Spiegel 2021, S. 92 f.). Nach Hirschfeld und Walter ist diese Mitbestimmungsmöglichkeit jedoch unabdingbar, da es sonst zu einer Demotivation und Ablehnung der Unterstützungsmaßnahme kommen könnte (vgl. Hirschfeld/Walter 2013, S. 182 f.). Da dies für das Feuchtwanger Übergangsmanagement möglichst vermieden werden sollte, ist das Prinzip der Partizipation bei dem ÜfF unbedingt zu berücksichtigen. Allerdings nicht nur bezüglich der Ablehnung von Übergangsangeboten, sondern auch für die angestrebte Erfüllung und Verwirklichung der Jugendlichen durch den auserwählten Beruf ist die Partizipation dienlich. Um einen erfolgreichen Übergang zu erzielen, auf den keine Abbrüche folgen, ist ergo der Einbezug der Interessen und Meinungen bezüglich der Berufswahl der jungen Menschen entscheidend. Die am ÜfF beteiligten Fachkräfte sorgen nach dem Ansatz der Subjektorientierung für die nötigen strukturellen Rahmendbedingungen und unterstützen beziehungsweise motivieren die Jugendlichen

dabei, ihren eigenen beruflichen Weg zu finden. Würden die pädagogischen Fachkräfte den Schüler*innen die Ziele und die Wege vorschreiben und ihnen willkürlich Berufe vermitteln, wäre der Sinn des Vorhabens sowie der langfristige Erfolg nicht gegeben. Ein erster Schritt hin zum partizipierten Arbeiten wurde mit der Befragung der Teilnehmer*innen nach ihren Wünschen und Vorstellungen getätigt. Des Weiteren „offerieren Mitgestaltungsmöglichkeiten Jugendlichen auch die Chance, pädagogischen AkteurInnen ihre eigenen Unterstützungsbedürfnisse aufzuzeigen und diese einzufordern, wodurch sie durchaus als Momente der Subjektbildung und Identitätsfindung und damit als Momente der Lebensgestaltung und Lebensbewältigung verstanden werden können“ (Hirschfeld/Walter 2013, S. 183). Dabei hat der fachliche Wissensstand die gleiche Bedeutung wie die Lebensweltexpertise und Empowerment wird nicht nur angestrebt, sondern auch direkt praktiziert (vgl. Rieger/Straßburger 2014, S. 234). Die explizite Bedeutung der Begrifflichkeit Empowerment soll im nächsten Punkt erklärt werden.

4.4. Empowerment: Hilfe zur Selbsthilfe

Auch hier wird erneut eine Verbindung zur Lebensweltorientierung geschaffen, da auch dieser Ansatz nach Thiersch auf Empowerment abzielt (vgl. Grunwald/Köngeter/Thiersch 2012, S. 187). Empowerment wird als zentrale Aufgabe der Sozialen Arbeit angesehen und soll deren Klient*innen zur Teilnahme an gesellschaftlichen, sozialen und politischen Prozessen befähigen (vgl. Rieger/Straßburger 2014, S. 231). So soll die Soziale Arbeit nach Bommes und Scherr nicht unmittelbar benötigte Ressourcen für die Klient*innen bereitstellen und somit Bedarf befriedigen, sondern lediglich die Zugänge zu den Stellen verschaffen, die dann wiederum die jeweiligen Bedarfe stillen (vgl. Bommes/Scherr 2012, S. 124). „Empowerment geht davon aus, dass Menschen Raum und Mut gewinnen, wenn sie ihre Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen, ihre eigenen Kräfte entdecken, einzusetzen und den Wert selbst erarbeiteter oder solidarisch erkämpfter Lösungen schätzen lernen“ (Budde/Cyprian/Früchtel 2013, S. 23). Als zentral werden dabei die Selbstbestimmung, -kompetenz und -verantwortung angesehen (vgl. Budde/Cyprian/Früchtel 2013, Früchtel S. 23). Auch das ÜfF hat das Ziel den Jugendlichen Zugänge zum Arbeitsmarkt zu eröffnen. Die erfahrene Unterstützung und die Tipps können den Schüler*innen dabei helfen, diese bei ihrer Ausbildungssuche selbstständig anzuwenden beziehungsweise umzusetzen. Des Weiteren haben sie durch die Bereitstellung von Kontakten und Adressen seitens des Übergangsmanagements eine „Starthilfe“, die die Gelegenheit bietet, sich im Anschluss eigenmächtig um die jeweiligen weiteren Schritte, wie die Kontaktaufnahme mit den Betrieben, zu kümmern. Durch diesen Ansatz, der das Ziel verfolgt, Klient*innen in deren Entscheidungsfreiheit und selbstgesteuerter Gestaltung ihres Lebens weiterzuhelfen, gelingt es nun unter anderem

Jugendliche beim Übergang an der ersten Schwelle zu unterstützen (vgl. Gaupp 2013, S. 99).

5. Durchführung

Nachfolgender Schritt soll aufzeigen, wie das ÜfF umgesetzt werden könnte. Hierfür wird mit Hilfe des theoretischen Teils und der Methoden der Weg vom derzeitigen Ist-Zustand, welcher in der Situations- und Zielgruppenanalyse mithilfe empirisch erhobener Daten beschrieben wurde, zum erwünschten Soll-Zustand, welcher in Abschnitt 3, der Zielsetzung geschildert wurde, dargestellt (vgl. Graf/Spengler/Nugel 2021, S. 67). Dabei wird zu Beginn auf die methodischen Umsetzungsmöglichkeiten des Vorhabens eingegangen, nachfolgend auf die Rahmenbedingungen, unter denen es stattfindet, und abschließend auf die Teilnehmer*innenwerbung und die Öffentlichkeitsarbeit.

5.1. Methodische Umsetzungsmöglichkeiten

Das Übergangsmanagement für Feuchtwangen soll über eine zentrale Servicestelle, welche vom Jugendbüro verwaltet wird, verfügen. Über diese Stelle werden alle Aktivitäten des Übergangsmanagements laufen. Eine dieser Aktivitäten wird es sein, das aktuelle Verzeichnis der Unternehmen und Fachkräfte rund um das Thema Beruf zu erstellen und zu führen. Dies war in der Befragung mehrfacher Wunsch aller drei Zielgruppen und ist in Bezug auf die Orientierung, welche das ÜfF in Feuchtwangen bieten soll, unabdingbar. Um dies ermöglichen zu können, ist es nötig, dass das Jugendbüro im engen Austausch mit den beiden genannten Zielgruppen steht. Einsehen können die Beteiligten dies zum einen in einer neuen Rubrik des schon bestehenden Feuchtwanger Sozialatlas. Der unter Punkt 2.3. genannte Sozialatlas wurde im vergangenen Jahr geschaffen, um den Bürger*innen Orientierung über bestehende Hilfestellen zu geben. Eingeteilt wurden die 34 Anlaufstellen bisher in die Bereiche Beratung, Familie, Kinder und Jugendliche, Senioren, Pflege, Menschen mit Behinderung, Migration, Selbsthilfegruppen und weitere Angebote (vgl. Sozialrunde Feuchtwangen 2021). Da der Gemeindejugendpfleger bereits im Team der Sozialrunde aktiv ist, kann durch Anregung vom ÜfF veranlasst werden, dort eine neue Rubrik „Ausbildung und Beruf“ hinzuzufügen. Dadurch sind für Jugendliche und die Unternehmen alle Hilfestellen in Bezug auf dieses Thema auf einen Blick ersichtlich. Um alle Jugendlichen zu erreichen, soll zusätzlich zu der genannten Auflistung in Papierform noch eine orientierungsschaffende App beziehungsweise Website durch das ÜfF in Auftrag gegeben werden. Initiiert wurde diese Idee durch eine befragte Schülerin, die dies als konkreten Wunsch beziehungsweise Vorschlag angab. Auf diese Art könnten sich die Ratsuchenden zeit- und ortsunabhängig nötige Informationen einholen. Der Aufbau der Onlinevariante sollte hierbei einfach gestaltet sein, um den Zweck, Orientierung zu geben, zu erreichen. Eine Möglichkeit wäre es, die „JugendApp“, welche im Rahmen eines BSV-

Modellprojekts entwickelt wurde, zu lancieren. Die Schweizer App wird bereits in über 200 Kommunen eingesetzt und bietet den Wünschen der Gemeinden entsprechend zugeschnittene Module, um dadurch mit den Jugendlichen der Region in Kontakt treten zu können. Auch eine integrierte Jobbörse sowie anonyme Chatberatungen wären laut der Homepage dieses Anbieters denkbar. Des Weiteren ist es möglich, die App mit einer Website zu koppeln. Die jeweilige Kommune, die die Kosten, welche dem Anhang 8 zu entnehmen sind, trägt, stellt ihrer Zielgruppe diese dann kostenfrei zur Verfügung. Da die Gemeindejugendarbeit die App auch für andere Zwecke nutzen kann, hätten viele Jugendliche bereits im Vorfeld Berührungspunkte mit dieser gesammelt und würden sich daher bei einem anstehenden Übergang von der Schule zum Beruf damit bereits bestens auskennen (vgl. Jugendarbeit.digital). Eine weitere Möglichkeit wäre es, eine separate App beziehungsweise Website speziell für das ÜfF in Auftrag zu geben. Ein Kostenvoranschlag und Entwürfe für diese Option sind dem Anhang 9 zu entnehmen. Zudem könnte sich die App nicht ausschließlich nur an die benannten Zielgruppen wenden, sondern auch an deren Umfeld, wie beispielweise an die Eltern der Jugendlichen. Da diese großen Einfluss auf den Übergang nehmen, sollte auch deren Aufklärung Bestandteil des Übergangsmanagements sein. Dies könnte allerdings nicht nur durch die App passieren, sondern auch in Form von direkter Elternarbeit, was bedeuten würde, dass die oben genannten Zielgruppen um die Erziehungsberechtigten der Jugendlichen erweitert werden würden. In Form einer Veranstaltung mit den Unternehmen, den Fachkräften, den Jugendlichen sowie deren Erziehungsberichtigten könnte sowohl das Ausbildungs- als auch das Unterstützungsangebot in der Region vorgestellt und somit bekannt gemacht werden. Dafür könnte das ÜfF den Eltern vorab durch die Schulen schriftliche Einladungen zukommen lassen, um so gewährleisten zu können, dass alle von dieser Möglichkeit erfahren. Damit das Übergangsmanagement in Feuchtwangen erfolgreich sein kann, ist ein „runder Tisch“ ebenfalls ein wichtiger Bestandteil. Dort können sich die beteiligten Fachkräfte über aktuelle Themen austauschen, sich kennenlernen, verständigen, abstimmen und gegenseitig unterstützen. Dadurch soll das Hand in Hand Arbeiten und Kooperieren zwischen den Fachkräften ermöglicht werden. Der Aufbau und die Etablierung des Übergangsmanagements benötigen selbstverständlich Zeit. Erst dann können weitere Schritte folgen. Beispielsweise könnten, wenn aufgrund der Analysen und Verständigungen ein Bedarf an weiteren Angeboten festgestellt wird, eigene ÜfF-Maßnahmen konzipiert und angeboten werden. Hilfreiche Angebote, wie das erwähnte Job-Café, sind für viele Feuchtwanger auf Grund der Entfernung von über 30 Kilometern möglicherweise nicht erreichbar beziehungsweise nicht attraktiv. Aus diesem Grund würde sich ein ähnliches Angebot, wie zum Beispiel eine Bewerbungs-AG, vor Ort anbieten. Auch die Art der vorhandenen Angebote könnte in diesem Zusammenhang näher betrachtet und unter

Umständen ausgebaut werden. So sind je nach Persönlichkeit der Jugendlichen Gruppen- Einzel- oder Tandem-Angebote erfolgsversprechender. Beispielsweise gehen zurückhaltende Jugendliche in Gruppenberatungen oftmals unter, weshalb ein Einzelangebot für diese Personengruppe sinnvoller wäre. Da eine derartige Maßnahme allerdings für viele eine zu große Hürde darstellen würde, wäre das Peer-Learning durch Tandem-Angebote in diesem Fall eine Option. Hier können die Hilfen von Freunden in Anspruch genommen werden, was in vielen Fällen eine stabilisierende und motivierende Funktion mit sich bringt (vgl. Gaupp 2013, S. 77). Diesen Effekt erzielen auch Praktika in Betrieben. Denn neben der Funktion des Kontakteknüpfens, lernen junge Menschen im Zuge eines Praktikums ihre Stärken und Interessen kennen. Auch aus diesem Grund ist es wichtig, dass durch das ÜfF sowohl Schulen in Form von Kooperationspartner*innen als auch Unternehmen als Praktikumsanbieter*innen mit in das Vorhaben einbezogen werden, was sich viele Jugendliche ausdrücklich wünschen würden. Außerdem können sie so im Rahmen von Praktika die jeweiligen Unternehmen von ihrem handwerklichen Geschick überzeugen (vgl. Punkt 2.2. „SchülerInnen“). Aus diesem Grund wäre auch hier eine gesonderte Auflistung der zur Verfügung stehenden Praktikumsstellen anzustreben. Um allen den Zugang zu ermöglichen, werden selbstverständlich alle Inhalte vom ÜfF mehrsprachig sowie in leichter Sprache angeboten.

5.2. Rahmenbedingungen

Das Übergangsmanagement für Feuchtwangen wird seine Basis in deren Gemeindejugendpflege haben. Somit wird das ÜfF eine weitere Teilaufgabe des Jugendbüros darstellen (vgl. Abbildung 10).

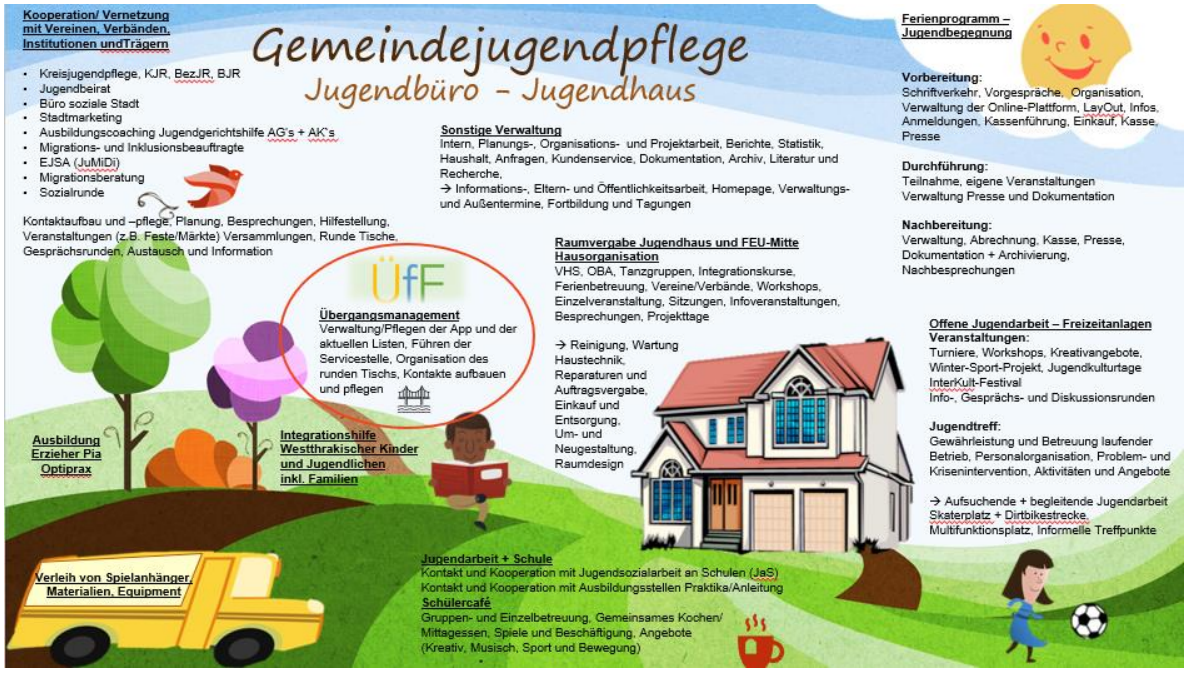


Abb. 10: Schaubild Gemeindejugendpflege Feuchtwangen (eigene Darstellung)

Legitimiert wird dies, wie bereits in Punkt 2.4. geschildert, durch die Tatsache, dass Bedarf für den Aufgabenbereich vorhanden ist. Selbstverständlich müsste das Vorhaben zuvor allerdings durch einen Beschluss des Stadtrats in Gang gesetzt werden. Auch die Gründung eines Beirats und die Verfassung von Qualitätsstandards und einer Kooperationsvereinbarung, in die alle Beteiligten einwilligen, muss aus formalen Gründen im Anschluss erfolgen.

Als Standort der Servicestelle, von der aus das ÜfF verwaltet wird, wird das zentral gelegene Jugendhaus Feuchtwangen, der Sitz des Jugendbüros, bestimmt. Dies verfügt über einen barrierefreien Zugang, welches Raum für Rückzug bezüglich vertraulicher Gespräche bietet, und Gruppenräumen, die theoretisch für größere Veranstaltungen oder Besprechungen genutzt werden können. Weitere Inhalte und Angebote, in Anlehnung an den Ansatz der Sozialraumorientierung, sollten sich allerdings außerhalb des Jugendhauses abspielen. Dies bringt sowohl für die Jugendlichen als auch für die anderen Beteiligten im Hinblick auf den Übergang viele Vorteile mit sich. Beispielsweise könnten einige der in 5.1. genannten Umsetzungsinhalte in Sitzungsräumen von Unternehmen oder in der BauAkademie Feuchtwangen stattfinden, um so den Zielgruppen weitere direkte Kontaktmöglichkeiten zu verschaffen.

Erreichbar ist die Servicestelle zu den üblichen Sprechzeiten des Jugendbüros, die verlässlich in der Kernzeit von Montag bis Freitag zwischen 10:00 Uhr und 12:00 Uhr sowie zwischen 14:00 Uhr und 16:00 Uhr sind (vgl. Stadt Feuchtwangen: Jugendbüro/-haus). Zudem können auch individuelle Termine außerhalb der regulären Arbeitszeit vereinbart werden. Telefonische Anfragen werden von der Servicestelle unter der üblichen Telefonnummer des Jugendbüros beantwortet. Neben dieser Möglichkeit besteht zusätzlich noch die Gelegenheit, Fragen und Anliegen per Mail an „üff@feuchtwangen.de“ zu übermitteln. Der ebenfalls vorgesehene runde Tisch, der regelmäßig von den Fachkräften besucht wird, findet einmal monatlich statt.

Wie bereits erwähnt, wird das Jugendbüro vorerst die organisatorischen Aufgaben des Übergangsmanagements übernehmen. Wenn sich das ÜfF etabliert, wird dafür allerdings eine weitere Fachkraft nötig sein. Durch diese Ressourcenerweiterung können in absehbarer Nähe flexiblere Zeiten angeboten und Inhalte aufgestockt werden.

5.3. Teilnehmer*innenwerbung und Öffentlichkeitsarbeit

Wie im zweiten Schritt des Sechsschritts beschrieben, wurden durch das Versenden der Anschreiben bezüglich der Fragebögen, in dem das ÜfF kurz umrissen wurde, im November bereits einige Adressat*innen aus allen drei Zielgruppen auf das Vorhaben aufmerksam gemacht. Vorgesehen ist diesbezüglich außerdem, dass nach Abgabe der

vorliegenden Bachelorarbeit eine Zusammenfassung mit den wesentlichen Erkenntnissen an alle befragten Adressat*innen verschickt wird. Hierzu könnten unter Umständen schon Entscheidungen seitens der Stadt, ob und in welcher Form eine Realisierung der Konzeption in Betracht kommt, mitgeteilt werden. Wäre dies der Fall, wird das ÜfF für viele realer beziehungsweise greifbarer und damit möglicherweise interessanter. Wenn es die pandemische Lage zulässt, ist hier durchaus auch eine Eröffnungsveranstaltung denkbar. Eine große Reichweite konnte am 29.11.2021 zusätzlich mit dem Schritt, die Konzeption den Mitgliedern des Ausschusses für Jugend, Soziales, Sport und Ehrenamt vorzustellen, erzielt werden (vgl. Anhang 7). Jeder der Anwesenden pflegt unter Umständen für das Vorhaben hilfreiche Kontakte, die es zu nutzen galt, um dadurch einen weiteren Bekanntheitsgrad zu erzielen.

Selbstverständlich soll auch der ursprüngliche Plan, die Jugendlichen niederschwellig bei einem Besuch im Jugendhaus oder in Form von aufsuchender Jugendarbeit nach dem Ansatz der Sozialraumorientierung zu erreichen, umgesetzt werden. So würden möglicherweise auch diejenigen angesprochen werden, die aus verschiedensten Gründen keine gewöhnliche Beratungsstruktur aufsuchen wollen oder können. Ebenfalls ist es von hoher Bedeutung Jugendliche zu erreichen, die dies auf Grund von sprachlichen Barrieren nicht tun. Der Umfrage konnte des Öfteren entnommen werden, dass die kulturelle Zusammensetzung in Feuchtwangen sehr heterogen ist. Aus diesem Grund gilt es, das gesamte Vorhaben in mehrsprachigen Ausführungen anzubieten.

Des Weiteren ist Öffentlichkeitsarbeit mithilfe von Plakaten und Werbung auf digitalen Kanälen, wie beispielsweise auf der Instagram-Seite des Jugendbeirats, angedacht. Wie die Erfolge oder Misserfolge der genannten Themen erkannt werden können und welche Faktoren zu einem Misserfolg führen könnten, wird Thema des nächsten Schritts sein.

6. Evaluation / Stolpersteine hinsichtlich der Umsetzungsmöglichkeiten

Auch eine gewissenhafte Evaluation ist ein Baustein des Projekts, welcher eine große Bedeutung zugeschrieben wird. Mit relativ wenig Aufwand können beispielsweise durch Selbstevaluation Zielerreichung, Prozessabläufe und Dienlichkeit der gegebenen Rahmenbedingungen überprüft werden. „Selbstevaluation nimmt [dabei] die Bedingungen in den Blick, unter denen eine Leistung (Output) und auch eine Wirkung (Outcome) zustande kommen“ (Spiegel 2021, S. 136). Dafür benötigt es die Formulierung von Hypothesen, von Maßstäben für die Ergebnisbeurteilung, von Indikatoren sowie eines Untersuchungsplans. Des Weiteren müssen Erhebungen erstellt und ausgewertet werden (vgl. Spiegel 2021, S. 136). Durch regelmäßige Interviews oder Fragebögen werden die drei Zielgruppen nach dem Prinzip der Partizipation nach ihren Meinungen und Einschätzungen gefragt.

Dabei sollte besonders auf die schon im Voraus als Stolpersteine geltenden Aspekte geachtet werden. Eine Hürde für die Umsetzung des Übergangsmanagements, die es allerdings erst gar nicht zur Evaluation kommen lassen würde, wäre eine Ablehnung des Übergangsmanagements für Feuchtwagen im Stadtrat. Da es jedoch beim Ausschuss für Jugend, Soziales, Sport und Ehrenamt bereits Anklang fand, wird dieses Szenario als eher unwahrscheinlich eingestuft. Da eine Umsetzung allerdings erst nach einiger Zeit folgen könnte, wäre es möglich, dass sich das Interesse der Zielgruppen, anders als in der Umfrage von November, ändern könnte. Unter Umständen sind dann andere Schüler*innen in den Abschlussklassen oder andere Verantwortliche auf den jeweiligen Positionen in den Unternehmen oder in den Hilfestellen, die kein Interesse am ÜfF zeigen. Obwohl das ÜfF so konzipiert wurde, dass es vor allem Vorteile für die Beteiligten bringt, könnte dennoch, vor allem bei den Fachkräften, der zeitliche Aufwand, der sich beispielsweise hinter den runden-Tisch-Treffen verbergen könnte, kritisch gesehen werden. Wäre dies der Fall, gäbe es Umsetzungsprobleme, da aufgrund der nicht vollständigen Teilnahme der Fachkräfte keine übersichtliche Auflistung derer gewährleistet werden könnte. In Anbetracht der Tatsache, dass alle Anlaufstellen Bereitschaft zeigen müssen, zusammenhelfen zu wollen, um erfolgreich agieren zu können, könnte dies eine Hürde darstellen, die es zu überwinden gilt. Aber auch genau das Gegenteil könnte der Fall sein: Da sich das ÜfF an alle Unternehmen und Schüler*innen in Feuchtwangen richtet, könnte es bei Interesse aller zu zahlreichen gleichzeitigen Anfragen und somit zu einer Überlastung der Ressourcen kommen. Hauptsächlich wären dabei die personellen Ressourcen gefordert. Da für die Anfangszeit, bis das ÜfF anläuft, geplant ist, dass das Jugendbüro die Servicestelle des Übergangsmanagements hauptverantwortlich leitet, könnte es zu Überforderungen und Vernachlässigungen der anderen Aufgaben kommen. Somit kann auch ein „Ansturm“ auf das Übergangsmanagement einen Stolperstein darstellen. Des Weiteren könnte es zu Differenzen und Abspracheproblemen zwischen den Fachkräften, welche jahrelang für sich gearbeitet haben, kommen. Auch ein noch größerer Anstieg von Besetzungs- und Versorgungsproblemen, welcher die Beteiligten demotivieren könnte, wäre denkbar. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das ÜfF durch viele Faktoren gefährdet werden könnte. Aus diesem Grund ist es unabdingbar, sich zu Beginn eines Vorhabens mit diesen Faktoren auseinanderzusetzen.

IV. Fazit

Für viele junge Menschen stellt der Übergang an erster Schwelle eine große Herausforderung dar. Aus persönlicher Erfahrung kann die Autorin allerdings berichten, wie wichtig diese Entscheidungen im Zuge des Übergangs sind und wie wertvoll es ist, eine erfüllende Arbeit ausüben zu dürfen. Ohne Zweifel prägt Arbeit einen Menschen und

dessen Persönlichkeit. Einerseits vermittelt sie Kompetenzen und Erfahrungen, andererseits sorgt sie dafür, dass Menschen sich selbst verwirklichen können (vgl. Clement 2020, S. 54). Dafür ist der Übergang an erster Schwelle und die berufliche Ausbildung oftmals entscheidend und richtungsweisend. Dies ist auch aus Sicht der Unternehmen der Fall, die durch die Ausbildung betriebsspezifisches Wissen weitergeben, während sie „die Auszubildenden sehr genau einschätzen und sie entsprechend ihrer Stärken einsetzen können“ (IAB-Kurzbericht 03/2021, S. 1). Allerdings bedingen den Prozess viele verschiedene Faktoren, welchen eine enorme Bedeutung am Übergang zugeschrieben werden kann. Dies war besonders auffällig, da in den verschiedensten Abschnitten der vorliegenden Bachelorarbeit immer wieder auf die Einflussfaktoren verwiesen werden musste. Aus diesem Grund gilt es diese in der Arbeit mit den Zielgruppen unbedingt mit einzubeziehen. Den beteiligten Fachkräften gelingt das durch ein gemeinschaftliches Arbeiten am besten. Da dies in Feuchtwangen, trotz vieler Unternehmungen und Versuche, noch nicht praktiziert wird, legt die Autorin den Verantwortlichen die Erschaffung eines Übergangsmanagements dringend ans Herz. Allerdings entscheidet sich erst in der Umsetzungsphase, je nach Ansicht, Motivation und Engagement aller Entscheidungsbefugten, ob die vorliegende Konzeption tatsächlich „zur gelebten Realität“ in der Stadt Feuchtwangen wird (Graf/Spengler/Nugel 2021, S. 85). Wie erörtert wurde, würden jedoch der Gemeindejugendarbeit hierfür viele wesentliche Grundvoraussetzungen vorliegen, weshalb diese als geeignete Basis in Feuchtwangen angesehen wird. Der Übergang an erster Schwelle stellt hinsichtlich der gegenwärtigen Situation des Ausbildungs- beziehungsweise Arbeitsmarktes ein zunehmend bedeutenderes Tätigkeitsfeld für die Soziale Arbeit dar. Auch um dem Fachkräftemangel in Feuchtwangen entgegenzusteuern, ist es für das Übergangsmanagement enorm wichtig, über die betroffenen Berufszweige zu informieren. Unabhängig davon, welche Handlungskonzepte und Inhalte dieser Konzeption bei der Umsetzung übernommen werden, ist die Haltung der Mitwirkenden des Übergangsmanagements entscheidend. Den Jugendlichen soll mit dem ÜfF vermittelt werden, dass sie und ihre Entscheidungen geschätzt und respektiert werden und vor allem, dass an sie geglaubt wird und jeder von ihnen seinen individuellen beruflichen Weg finden wird, der sie erfüllt und glücklich macht.

Literaturverzeichnis

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2020): Bildung in Deutschland 2020. Bielefeld: wbv. Online im Internet url: [https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2020/pdf-dateien-2020/bildungsbericht-2020-barrierefrei.pdf] Zuletzt abgerufen am: 19.08.2021.
- Barlösius, Eva ([2]2011): Pierre Bourdieu. Frankfurt, New York: Campus-Verlag.
- Barlovic, Ingo & Ullrich, Denise (2021): Die Ergebnisse der Befragung, in: Barlovic, Ingo; Ullrich, Denise; Wieland, Clemens (Hrsg.): Ausbildungsperspektiven im zweiten Corona-Jahr. Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen 2021 (S. 10-27). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Online im Internet url: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/2021_Jugendbefragung_Corona.pdf] Zuletzt abgerufen am: 03.01.2021.
- Barlovic, Ingo; Ullrich, Denise & Wieland, Clemens (Hrsg.) (2021): Ausbildungsperspektiven im zweiten Corona-Jahr. Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen 2021. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Online im Internet url: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/2021_Jugendbefragung_Corona.pdf] Zuletzt abgerufen am: 03.01.2021.
- Behrens, Johann & Rabe-Kleberg, Ursula (2000): Gatekeeping im Lebensverlauf. Wer wacht an Statuspassagen? In: Hoerning, Erika (Hrsg.): Biographische Sozialisation (S. 101-135). Stuttgart: Lucius und Lucius.
- Beicht, Ursula & Ulrich, Joachim Gerd (2008): Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie, in: Beicht, Ursula; Friedrich, Michael; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen (S. 101–291). Bonn: W. Bertelmann Verlag. Online im Internet url: [https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/2019] Zuletzt abgerufen am: 07.11.2021.
- Bertelsmann Stiftung. Online im Internet url: [https://ausbildungsgarantie.de/] Zuletzt abgerufen am: 15.11.2021.
- BIBB: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2019): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 48. Jahrgang. Heft 2/2019. Bonn: Franz Steiner Verlag. Online im Internet url: [https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/publication/download/9807] Zuletzt abgerufen am: 19.08.2021.
- BJR: Bayerischer Jugendring K.d.ö.R. (2016): ARBEITSPROFIL GEMEINDEJUGENDPFLEGER/-INNEN. Aufgaben und Rahmenbedingungen der Tätigkeit von Jugendpfleger/-innen in kreisangehörigen Städten, Märkten und Gemeinden Bayerns.

Online im Internet url: [https://shop.bjr.de/arbeitshilfen/56/arbeitsprofil-gemeindejugendpfleger_innen] Zuletzt abgerufen am: 22.08.2021.

- BJR: Bayerischer Jugendring. Online im Internet url: [https://www.bjr.de/netzwerk/gemeindejugendpflegerinnen.html] Zuletzt abgerufen am: 20.11.2021.
- BlickLokal Wochenzeitung 32/2021, 02.10.2021. (S. 10).
- Bommes, Michael & Scherr, Albert ([2]2012): Soziologie der Sozialen Arbeit. Eine Einführung in Formen und Funktionen organisierter Hilfe. Weinheim: Beltz.
- Bourdieu, Pierre & Wacquant, Loïc J. D. (1996). Reflexive Anthropologie. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Brändle, Tobias (2012): Das Übergangssystem. Irrweg oder Erfolgsgeschichte? Leverkusen: Budrich UniPress.
- Braun, Frank; Reißig, Birgit & Richter, Ulrike (2011): Regionales Übergangsmanagement Schule – Berufsausbildung: Handlungsempfehlungen der wissenschaftlichen Begleitung. München/Halle: Deutsches Jugendinstitut. Online im Internet url: [https://www.uebergangschuleberuf.de/site/objects/handlungsempfehlungen_regionales_uebergangsmanagement.pdf] Zuletzt abgerufen am: 02.12.2021.
- Brüggemann Tim (2010): Berufliches Übergangsmanagement - Herausforderungen und Chancen, in: Sauer-Schiffer Ursula (Hrsg): Der Übergang Schule - Beruf. Beratung als pädagogische Intervention (S. 57-79). Münster, New York, München, Berlin: Waxmann.
- Brüggemann, Tim & Rahn, Sylvia (Hrsg.) (2013): Zur Einführung: Der Übergang Schule-Beruf als gesellschaftliche Herausforderung - Entwicklung, rechtliche Verankerung und pädagogischer Auftrag der Berufsorientierung, in: Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch (S. 11-20). Münster, New York, München, Berlin: Waxmann.
- Brüggemann, Tim; Driesel-Lange, Katja & Weyer, Christian (Hrsg.) (2017): Evidenzbasierte Instrumente zur Berufsorientierung. Verständnis und Herausforderungen, in: INSTRUMENTE ZUR BERUFSORIENTIERUNG. Pädagogische Praxis im wissenschaftlichen Diskurs (S. 9-17). Münster, New York, München, Berlin: Waxmann.
- Budde, Wolfgang; Cyprian, Gudrun & Früchtel, Frank ([3]2013): Sozialer Raum und Soziale Arbeit. Textbook: Theoretische Grundlagen Wiesbaden: Springer VS.
- Bundesagentur für Arbeit: Berufsinformationszentrum. Online im Internet url: [https://www.arbeitsagentur.de/bildung/berufsinformationszentrum-biz] Zuletzt abgerufen am: 06.12.2021.
- Bundesagentur für Arbeit: Merkblätter und Formulare. Online im Internet url: [https://www.arbeitsagentur.de/bildung/download-center-bildung] Zuletzt abgerufen am: 15.12.2021.

- Burkard, Claudia (2021): Mit einer Ausbildungsgarantie (Aus-)Bildung sichern. Warum eine Ausbildungsgarantie gut für Jugendliche und Wirtschaft ist. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Online im Internet url: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Impulspapier_Ausbildungsgarantie.pdf] Zuletzt abgerufen am: 10.11.2021.
- BVerfG, Urteil vom 11.06.1958 - 1 BvR 596/56. Online im Internet url: [https://openjur.de/u/181986.ppdf] Zuletzt abgerufen am: 09.11.2021.
- Clement, Ute ([3]2020): Berufliche Sozialisation und berufliches Lernen, in: Arnold, Rolf; Lipsmeier, Antonius; Rohs, Matthias: Handbuch Berufsbildung (S. 53-64). Wiesbaden: Springer VS.
- Dohmen, Dieter (2021): Der Übergang Schule - Ausbildung: Das Nadelöhr wird enger, in: Dohmen, Dieter & Hurrelmann, Klaus (Hrsg.): Generation Corona? Wie Jugendliche durch die Pandemie benachteiligt werden. Weinheim: Beltz Juventa.
- Enggruber, Ruth & Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.) (2014): Schwacher Schulabschluss – und dennoch rascher Übergang in Berufsausbildung? Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsforschung (Nr. 154). Online im Internet url: [https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/7412] Zuletzt abgerufen am: 15.09.2021.
- Enggruber, Ruth (2016): Kritische Professionalität in der Jugendberufshilfe. Skizze methodisch-konzeptioneller Handlungsmaxime und praxisorientierte Impulse (S. 33-36), in: Sozial Extra (3).
- Euler, Dieter (2012): Modularisierung in der beruflichen Bildung - ein Ansatz zur sozialen Inklusion gefährdeter Jugendlicher (S.265–272), in: Sozialer Fortschritt (Band 61).
- Freigang, Werner (2009): Sozialraum oder Lebenswelt. Sozialraumorientierung am Beispiel der Hilfen zur Erziehung in Deutschland, in: Kluschatzka, Ralf Eric & Wieland, Sigrid (Hrsg.): Sozialraumorientierung im ländlichen Kontext (S. 143-157). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gaupp, Nora (2013): Wege in Ausbildung und Ausbildungslosigkeit. Bedingungen gelingender und misslingender Übergänge in Ausbildung von Jugendlichen mit Hauptschulbildung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Graf, Pedro; Spengler, Maria & Nugel, Martin ([7]2021): Leitbild- und Konzeptentwicklung. Eine Arbeitshilfe für soziale Organisationen. Regensburg: Walhalla Fachverlag.
- Grund- und Mittelschule Feuchtwangen-Stadt: Jahrgangsübergreifende Berufswahlbegleitung. Online im Internet url: [https://www.vsfeu-stadt.de/unsere-schule/berufsorientierung/] Zuletzt abgerufen am: 14.12.2021.

- Grunwald, Klaus; Köngeter, Stefan & Thiersch, Hans ([4]2012): Lebensweltorientierte Soziale Arbeit, in: Thole, Werner (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch (S. 175-196). Wiesbaden: Verlag: VS.
- Hartmann, Gernot; Härter, Friedrich & Seifert, Karl ([12]2012): Allgemeine Wirtschaftslehre für Sozialversicherungsfachangstellte. Rinteln: Merkur Verlag.
- Heinrich, Martin & Kierchhoff, Arnd (2013): Komplexitätserfassung statt Komplexitätsreduktion? Ein governanceanalytisches Programm zur Analyse des „Übergangssystems“ als „regionales Übergangsregime“, in: Maier, Maja S. & Vogel, Thomas (Hrsg.): Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Blinde Flecke der Debatte zum Übergangssystem Schule-Beruf (S. 95-114). Wiesbaden: Springer VS.
- Hirschfeld, Heidi & Walter, Sibylle (2013): Bildungspotentiale pädagogischer Beziehungen im Kontext von Bena, in: Ahmed, Sarina; Pohl, Axel, Schwanenflügel, Larissa von & Stauber, Barbara (Hrsg.): Bildung und Bewältigung im Zeichen von sozialer Ungleichheit. Theoretische und empirische Beiträge zur qualitativen Bildungs- und Übergangsforschung (S. 163-186). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Humme, Mark (2016): Arbeitsmarktbezogene Jugendsozialarbeit als Iteration des Kapitalismus. Überlegungen zur Situation arbeitsmarktbezogener Jugendsozialarbeit (S. 23-27), in: Sozial Extra (3).
- IAB-Forschungsbericht, 12/2020: Dettmann, Eva; Fackler, Daniel; Müller, Steffen; Neuschäffer, Georg; Slavtchev, Viktor; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2020): Innovationen in Deutschland - Wie lassen sich Unterschiede in den Betrieben erklären? Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019. Nürnberg: IAB. Online im Internet url: [https://doku.iab.de/forschungsbericht/2020/fb1220.pdf] Zuletzt abgerufen am: 22.01.2022.
- IAB-Kurzbericht 01/2021: Hummel, Markus; Bernardt, Florian; Kalinowski, Michael; Maier, Tobias; Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Steeg, Stefanie; Wolter, Marc Ingo; Zika, Gerd (2021): Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040 nach Bundesländern: Demografie und Strukturwandel prägen weiterhin die regionale Entwicklung der Arbeitsmärkte. Nürnberg: IAB. Online im Internet url: [https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-01.pdf] Zuletzt abgerufen am: 22.01.2022.
- IAB-Kurzbericht 03/2021: Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2021): Betriebliche Ausbildung in Deutschland: Unbesetzte Ausbildungsplätze und vorzeitig gelöste Verträge erschweren Fachkräftesicherung. Nürnberg: IAB. Online im Internet url: [https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-03.pdf] Zuletzt abgerufen am: 22.01.2022.
- IAB-Kurzbericht 06/2021: Bauer, Anja; Fuchs, Johann; Gartner, Hermann; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika, Gerd (2021): IAB-Prognose: Arbeitsmarkt auf dem Weg aus der Krise. Nürnberg: IAB. Online im Internet url: [https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-06.pdf] Zuletzt abgerufen am: 22.01.2022.

- IAB-Kurzbericht 21/2021: Heining, Jörg; Jost, Oskar; Rossen, Anja; Roth, Duncan; Weyh, Antje (2021): Regionale Arbeitsmarktprognosen 2021/2022: Viele Regionen erreichen 2022 wieder Vorkrisenniveau. Nürnberg: IAB. Online im Internet url: [https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-21.pdf] Zuletzt abgerufen am: 22.01.2022.
- IAB-Kurzbericht, 18/2021: Patzina, Alexander; Wydra-Somaggio, Gabriele (2021): Ausbildungsabbrüche und -unterbrechungen im Vergleich: Ohne Abschluss ist der Verdienst geringer und die Dauer der Beschäftigung kürzer. Nürnberg: IAB. Online im Internet url: [https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-18.pdf] Zuletzt abgerufen am: 22.01.2022.
- Imdorf, Christian (2010): Wie Ausbildungsbetriebe soziale Ungleichheit reproduzieren: Der Ausschluss von Migrantenjugendlichen bei der Lehrlingsselektion, in: Krüger, Heinz-Hermann; Rabe-Kleberg, Ursula; Kramer, Rolf-Torsten & Budde, Jürgen (Hrsg.): Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule (S. 263-278). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jahoda, Marie (1981): Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research (S. 184–191). American Psychologist (36).
- Jugendarbeit.digital. Online im Internet url: [https://jugendarbeit.digital/projekt/jugendapp/] Zuletzt abgerufen am: 27.12.2021.
- Kraemer, Klaus & Speidel, Frederic (2005): Prekarisierung von Erwerbsarbeit - Zur Transformation des arbeitsweltlichen Integrationsmodus, in: Heitmeyer, Wilhelm & Imbusch, Peter (Hrsg.): Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft (S. 367-390). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lange-Vester, Andrea & Vester, Michael (2018). Lehrpersonen, Habitus und soziale Ungleichheit in schulischen Bildungsprozessen, in: Braun, Karl-Heinz, Strübig, Frauke & Strübig, Heinz (Hrsg.): Erziehungswissenschaftliche Reflexion und pädagogisch-politisches Engagement (S. 159–183). Wiesbaden: Springer VS.
- Limbrunner, Alfons (^{2}2004): Soziale Arbeit als Beruf. Berufsinformationen und Arbeitshilfen für Ausbildung und Praxis. Weinheim und München: Juventa Verlag.
- Löw, Martina (2001): Raumsoziologie. Frankfurt: Suhrkamp Verlag.
- Mahl, Franciska & Reißig, Birgit (2013): Berufsorientierung im regionalen Übergangsmanagement: Anforderungen, Handlungsaufgaben und Entwicklungsperspektiven, in: Brüggemann, Tim & Rahn, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch (S. 348-356). Münster, New York, München, Berlin: Waxmann.
- Mosen, Günter & Scheibner, Ulrich (Hrsg.) (2003): Arbeit, Erwerbsarbeit, Werkstattarbeit. Vom Mythos zum neuen Arbeitsbegriff in Theorie und Praxis (S. 13-17). Frankfurt am Main: BAG:WfbM.

- Neuenschwander, Markus P.; Gerber, Michelle; Frank, Nicole & Rottermann, Benno (2012): Schule und Beruf. Wege in die Erwerbstätigkeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- ntv Nachrichtenfernsehen GmbH (2018): Berufsanfänger mit Studium. Hier gibt es das höchste Einstiegsgehalt. Online im Internet url: [https://www.n-tv.de/ratgeber/Hier-gibt-es-das-hoechste-Einstiegsgehalt-article20744746.html] Zuletzt abgerufen am: 29.10.2021.
- Oehme; Andreas (2013): Übergangsmanagement, in: Schröer, Wolfgang; Stauber, Barbara; Walther, Andreas; Böhnisch, Lothar & Lenz, Karl (Hrsg.): Handbuch Übergänge (S. 791-809). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Offe, Claus (1996): Moderne Barbarei: Der Naturzustand im Kleinformat, in: Miller, Max & Soeffner, Hans-Georg (Hrsg.): Modernität und Barbarei. Soziologische Zeitdiagnose am Ende des 20. Jahrhunderts (S. 258-289). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Ottmann, Sebastian ([1]2016): Quantitative Datenauswertung: Anwendungswissen, in: König, Joachim (Hrsg.): Praxisforschung in der Sozialen Arbeit: Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Reißig, Birgit & Mahl, Franciska (2013): „Berufsorientierung im regionalen Übergangsmanagement: Anforderungen, Handlungsaufgaben und Entwicklungsperspektiven“, in: Brüggemann, Tim & Rahn, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch (S. 348-356). Münster, New York, München, Berlin: Waxmann.
- Rieger, Judith & Straßburger, Gaby (Hrsg.) (2014): Partizipation kompakt - Komplexe Zusammenhänge auf den Punkt gebracht, in: Partizipation kompakt. Für Studium, Lehre und Praxis sozialer Berufe (S. 230-240). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Rohrbach-Schmidt, Daniela & Uhly, Alexandra (2015): Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik (S. 105–135), in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (67).
- Rübner, Matthias (2013): Ansatzpunkte und Herausforderungen professioneller Berufsorientierung. Eine systematische Bestandsaufnahme zum Beitrag der Bundesagentur für Arbeit, in: Brüggemann, Tim & Rahn, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch (S. 315-329). Münster, New York, München, Berlin: Waxmann.
- Schickler Timo (2021): Betriebe schlagen Alarm. Azubis gesucht. Alleine in Nürnberg sind 1360 Ausbildungsplätze nicht besetzt, in: Fränkische Landeszeitung vom 20.08.2021, S. 9.
- Schilling, Johannes ([7]2016): Didaktik/Methodik Sozialer Arbeit: Grundlagen und Konzepte. München; Basel: Ernst Reinhardt Verlag.
- Schwanenflügel, Larissa von (2013): Passungsverhältnisse von Bewältigung und Partizipation im Kontext sozialer Ungleichheit, in: Ahmed, Sarina; Pohl, Axel, von

Schwanenflügel, Larissa & Stauber, Barbara (Hrsg.): Bildung und Bewältigung im Zeichen von sozialer Ungleichheit. Theoretische und empirische Beiträge zur qualitativen Bildungs- und Übergangsforschung (S. 86-103). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

- Sozialrunde Feuchtwangen (2021): Sozialatlas Feuchtwangen. Eine Übersicht über Beratungs- und Hilfsangebote in Feuchtwangen. Feuchtwangen: SOMMER media GmbH & Co.KG. Online im Internet url: [https://www.kreuzgangstadtmarketing.de/Sozialatlas/Sozialatlas.pdf] Zuletzt abgerufen am: 16.01.2022.
- Spiegel, Hiltrud von ([7]2021): Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Arbeitshilfen für die Praxis. München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Stadt Feuchtwangen: Jugendbüro/-haus. Online im Internet url: [https://www.feuchtwangen.de/de/leben-wohnen/jugend/jugendbuero/-haus] Zuletzt abgerufen am: 12.01.2022.
- Stadt Feuchtwangen: Verwaltungsgliederung. Online im Internet url: [https://www.feuchtwangen.de/de/buergerservice/aemteruebersicht-rathausteam/organigramm] Zuletzt abgerufen am: 11.12.2021.
- Thiersch, Hans (2017): Das Konzept Lebensweltorientierte Soziale Arbeit, für meine Enkel skizziert. Berlin/Tübingen. Online im Internet url: [https://www.hans-thiersch.de/Hans-Thiersch.de/Veroeffentlichungen_files/Elementare%20Einfu%CC%88hrung%20in%20die%20lebensweltorientierte%20Soziale%20Arbeit%202019.pdf] Zuletzt abgerufen am: 20.12.2021.
- Tippl, Peter (2021): Durchstarten im Berufsleben, in: Wochenmagazin der Fränkischen Landeszeitung vom 14.10.2021 (S. 24-26).
- Ulrich, Joachim Gerd (2013): Regionale Unterschiede in der Integrationsfähigkeit des dualen Berufsausbildungssystems (S. 23-32). WSI-Mitteilungen 66.
- Urbic, Ludger. Online im Internet url: [https://jugendsozialarbeit.news/es-bedarf-neuer-wege-um-die-krise-auf-dem-ausbildungsmarkt-zu-meistern-ein-kommentar/] Zuletzt abgerufen am: 09.11.2021.
- Wendt, Wolf Rainer (2003): Arbeit als Methode, gesellschaftliche Teilhabe als Ziel, in: Mosen, Günter & Scheibner, Ulrich (Hrsg.): Arbeit, Erwerbsarbeit, Werkstattarbeit. Vom Mythos zum neuen Arbeitsbegriff in Theorie und Praxis (S. 58-66). Frankfurt am Main: BAG: WfbM.
- Wirtschaftsförderung Landkreis Ansbach GmbH & Stadt Ansbach (2021): Ausbildungskompass für Landkreis Ansbach und Stadt Ansbach. Ausbildungsjahr 2022. Online im Internet url: [https://www.ausbildungskompass.de/media/pdf/f3/00/a6/Ansbach_110062021.pdf] Zuletzt abgerufen am: 14.01.2021.

Anhang

Anhang 1	Anschreiben Schüler*innen	Seite IX
Anhang 2	Fragebogen Schüler*innen	Seite X
Anhang 3	Anschreiben Unternehmen	Seite XII
Anhang 4	Fragebogen Unternehmen	Seite XIII
Anhang 5	Anschreiben Kooperationspartner*innen	Seite XV
Anhang 6	Fragebogen Kooperationspartner*innen	Seite XVI
Anhang 7	Einladung und Tagesordnung Ausschuss für Jugend, Soziales, Sport und Ehrenamt	Seite XVII
Anhang 8	Kostenübersicht Jugendapp	Seite XIX
Anhang 9	Angebot Website und App	Seite XX
Anhang 10	Eigene Berechnungen - Arbeitszeit	Seite XXI
Anhang 12	Excel-Datei	Seite XXII

Anhang 1: Anschreiben Schüler*innen

ÜfF

ÜfF statt Uff - Übergangsmanagement für Feuchtwangen

02.11.2021

Liebe Schüler*innen,

bald ist es so weit: die Schulzeit neigt sich dem Ende zu. Doch was kommt danach? Eine Ausbildung? Eine weiterführende Schule? Welche Optionen gibt es überhaupt? Wie finde ich heraus, was mein persönlicher Traumjob ist? Bei diesen Fragen, rund um das Thema Beruf, können Dir im Umkreis Feuchtwangen viele Anlaufstellen weiterhelfen.

Da ich selbst erst vor noch nicht allzu langer Zeit mit dem Thema Berufswahl konfrontiert war, weiß ich, dass es manchmal fordernd sein kann, den Überblick über alle Etappen, Möglichkeiten und Anlaufstellen zu behalten. Aus diesem Grund möchte ich im Rahmen meiner Bachelorarbeit gemeinsam mit dem Jugendhaus Feuchtwangen ein besonderes Projekt ins Leben rufen. Damit Dir der Gedanke an Deine berufliche Zukunft kein „Uff" entlockt, möchten wir Dir stattdessen mit „ÜfF" einen Fahrplan an die Hand geben, der Dir einen Überblick über die bestehenden beruflichen Möglichkeiten gibt und dich zu den wichtigsten Haltestellen navigiert. Beispielsweise könnten Dir hier Aufstellungen über Betriebe in Deiner Umgebung, die freie Ausbildungsplätze zur Verfügung haben, weiterhelfen. Wir möchten Dir mithilfe unseres Netzwerks die Möglichkeit bieten, alle Ansprechpartner*innen rund um das Thema Beruf im Umkreis auf einen Blick zu finden. Dies könnten unter anderem Fachkräfte sein, die Dich individuell unterstützen und beraten, wenn Du noch nicht weißt, welcher Beruf Dir gefallen könnte oder wo Deine Stärken liegen. Des Weitern gibt es Stellen, die Dir beim Schreiben oder Korrigieren der Bewerbung helfen können. Meine Idee wäre es, all dies beispielsweise auf einer Homepage oder einem Flyer zusammenzuführen und für Dich übersichtlich zu gestalten.

Ob und inwieweit meine Idee nützlich für Dich sein könnte, darfst Du mir gerne auf dem beiliegenden Antwortzettel mitteilen. Diesen kannst Du im städtischen Jugendhaus (Jahnstraße 4) abgeben oder mir per Mail zusenden. Alternativ kannst Du gerne auch online unter https://campus.lamapoll.de/Schule1 Rückmeldung geben. Vielen Dank für Deine Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen,

Julia Hasselt

Julia Hasselt
E-Mail: julia.hasselt@stud.evhn.de

Anhang 2: Fragebogen Schüler*innen

ÜfF statt Uff - Übergangsmanagement für Feuchtwangen

Ausbildungsplatzsuche in und um Feuchtwangen

Ziel ist es, anhand dieses **anonymen Fragebogens**, einerseits den tatsächlichen Bedarf für das Projekt festzustellen und andererseits benötigte Informationen abzufragen.

Ich möchte Dich freundlich bitten, Dir etwa **10 Minuten Zeit** zu nehmen, um mir Deine Erfahrungen und Einschätzungen mitzuteilen. Die Teilnahme ist bis zum **30.11.2021** möglich. Für Deine Unterstützung bedanke ich mich herzlich!

Für Rückfragen stehe ich selbstverständlich gerne zur Verfügung (julia.hasselt@stud.evhn.de).

Allgemeine Angaben

1. In welche Klasse gehst Du?

☐

2. Welche Schule besucht Du momentan?
   - ☐ Grund- und Mittelschule Feuchtwangen-Stadt
   - ☐ Grund- und Mittelschule Feuchtwangen-Land
   - ☐ Johann-Georg-von Soldner-Schule
   - ☐ Gymnasium Feuchtwangen
   - ☐ Sonstige: _____

3. Welchem Geschlecht fühlst Du Dich zugehörig?
   - ☐ Männlich
   - ☐ Weiblich
   - ☐ Divers

Ausbildungssuche

4. Ich bin grundsätzlich an dem Projekt „ÜfF“ interessiert und freue mich über eine solche Hilfestellung.
   - ☐ ja 😍
   - ☐ eher ja ☺
   - ☐ eher nein 😑
   - ☐ nein 😟

Warum? _____

5. Ich habe bereits Kontakt zu Ansprechpartner*innen bezüglich meiner Berufswahl (beispielsweise Berufswahlbegleitung der Schule, EJSA, Agentur für Arbeit oder ähnliche)
   - ☐ ja, zu dieser Stelle: _____
   - ☐ nein

6. Ich nutze bereits Medien/Plattformen/Angebote bezüglich meiner Berufswahl (beispielsweise Ausbildungskompass, Ausbildungsmesse)
   - ☐ ja, dieses Angebot: _____
   - ☐ nein

Julia Hasselt
E-Mail: julia.hasselt@stud.evhn.de

ÜfF statt Uff - Übergangsmanagement für Feuchtwangen

7. Bitte kreuze Zutreffendes an:

1☐ Ich habe mir noch keine Gedanken gemacht, wie es nach der Schule für mich weitergehen könnte.
2☐ Ich habe mir zwar schon Gedanken gemacht, allerdings komme ich zu keinem Entschluss.
3☐ Ich habe ein Praktikum absolviert und könnte mir vorstellen in diesem Bereich zu arbeiten.
4☐ Ich habe ein Praktikum absolviert, kann mir aber nicht vorstellen in diesem Bereich zu arbeiten.
5☐ Ich habe eine Bewerbung geschrieben, aber noch keine oder eine negative Rückmeldung erhalten.
6☐ Ich habe bereits einen Ausbildungsplatz.
7☐ Ich werde eine weiterführende Schule besuchen.
8☐ Sonstiges: _____

_____

8. Mein Traumberuf ist:

_____

9. Wie hoch schätzt Du die Wahrscheinlichkeit ein, den genannten Beruf zukünftig ausüben zu dürfen?

gute Chancen				**schlechte Chancen**
☐	☐	☐	☐	☐

10. Ich habe mich bei Frage 9 so eingeschätzt, weil/wegen…

1☐ meinen Noten.
2☐ meiner Schule.
3☐ ich k(eine) Unterstützung habe.
4☐ es (keine) Ausbildungsplätze gibt.
5☐ sonstige Gründe: _____

11. Welche Wünsche/Vorschläge/Ideen hättest Du für die Umsetzung meines Projekts? Was würde bzw. hätte Dir im Hinblick auf die Ausbildungssuche weitergeholfen?

_____

_____

_____

DU HAST MIR MIT DEINEN ANTWORTEN SEHR WEITERGEHOLFEN!
DANKE!!

Julia Hasselt
E-Mail: julia.hasselt@stud.evhn.de

Anhang 3: Anschreiben Unternehmen

ÜfF statt Uff - Übergangsmanagement für Feuchtwangen

02.11.2021

Sehr geehrte Damen und Herren,

mein Name ist Julia Hasselt und ich studiere an der Evangelischen Hochschule Nürnberg im Bachelorstudiengang Soziale Arbeit. Aufgrund meiner Erfahrungen im Praxissemester in der Gemeindejugendarbeit Feuchtwangen bin ich vom Gemeindejugendpfleger, Herrn Hartnagel, angefragt worden, eine Konzeption für ein Übergangsmanagement zu erarbeiten, in der beschrieben werden soll, wie Jugendliche den Übergang an der ersten Schwelle von der Schule in die Berufsausbildung erfolgreich bewältigen können. Diese Aufgabe verknüpfe ich zugleich mit meiner Bachelorarbeit, die von Prof. Dr. Martin Nugel betreut wird.

Wie in den verschiedensten Medien zu lesen ist, blicken viele Betriebe mit Sorge in die Zukunft, da der Nachwuchs fehlt. Das heißt, zur Verfügung stehende Ausbildungsstellen bleiben oft unbesetzt. Dennoch sind viele Schulabsolvent*innen vergebens auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Aus diesem Grund scheint es sinnvoll, eine gemeinsame Basis beziehungsweise einen Austausch mit allen beteiligten Akteur*innen herzustellen. Aufgrund der vielseitigen Netzwerke, die die Gemeindejugendarbeit pflegt, besteht die Möglichkeit, viele Arbeitgeber*innen und Anlaufstellen in der Region zu erreichen und zusammenzubringen. Ziel ist es, dass den Jugendlichen der Gedanke an ihre berufliche Zukunft kein „Uff" entlockt. Stattdessen soll ihnen mit **ÜfF**, einem **Ü**bergangsmanagement **f**ür **F**euchtwangen, ein Fahrplan an die Hand geben werden, der ihnen einen Überblick über die bestehenden beruflichen Möglichkeiten gibt und sie zu den wichtigsten Haltestellen navigiert. Dies könnte beispielsweise in Form einer Homepage oder eines Flyers erfolgen, auf dem Ihre freien Ausbildungsstellen aufgelistet werden könnten. Die Vernetzung soll ergo für alle Beteiligten Vorteile schaffen. Für dieses Vorhaben würde ich gerne eine Konzeption erstellen, wofür ich Ihre Unterstützung benötige.

Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie sich für die Beantwortung einiger Fragen Zeit nehmen könnten. Die Auswertung erfolgt anonym und dient der genaueren empirischen Grundlage für die Konzeption. Bitte senden Sie den beigefügten Fragebogen ausgefüllt an die unten angegebene E-Mail-Adresse oder per Post an „Jugendhaus Feuchtwangen, Jahnstraße 4, 91555 Feuchtwangen" zurück. Alternativ können Sie gerne auch online unter https://campus.lamapoll.de/Unternehmen3 Rückmeldung geben. Vielen herzlichen Dank!

Mit freundlichen Grüßen,

Julia Hasselt

Julia Hasselt
E-Mail: julia.hasselt@stud.evhn.de

Anhang 4: Fragebogen Unternehmen

ÜfF statt Uff - Übergangsmanagement für Feuchtwangen

Ausbildungen in und um Feuchtwangen

Ziel ist es, anhand dieses **Fragebogens**, einerseits den tatsächlichen Bedarf für das Projekt festzustellen und andererseits benötigte Informationen abzufragen.
Ich möchte Sie freundlich bitten, sich etwa **10 Minuten Zeit** zu nehmen, um mir Ihre Erfahrungen und Einschätzungen mitzuteilen. Die Teilnahme ist bis zum **30.11.2021** möglich**. Für Ihre Unterstützung bedanke ich mich herzlich!**
Für Rückfragen stehe ich Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung (julia.hasselt@stud.evhn.de).

1. Unser Unternehmen ist grundsätzlich an dem Projekt „ÜfF" interessiert.

☐ ja
☐ nein

Begründung: _____

_____

2. Die Berufsbezeichnung(en) unserer Ausbildungsstellen lautet/lauten:

_____

_____

_____

_____

3. Pro Jahr könnten wir theoretisch _____ Ausbildungsplätze vergeben.

4. Pro Jahr werden tatsächlich _____ Ausbildungsplätze besetzt.

5. Falls zwischen den Antworten der Fragen 3 und 4 eine Differenz vorhanden ist, wie ist diese begründet?

1☐ Es sind keine Bewerbungen eingegangen.
2☐ Es sind zwar Bewerbungen eingegangen, allerdings waren nötige Voraussetzungen nicht gegeben.
3☐ Die Differenz war/ist unternehmensintern begründet.
4☐ Sonstige Gründe: _____

Die Fragen 6 und 7 sind nur zu beantworten, falls bei Frage 5 Nummer 2 angekreuzt wurde!

6. Welche Voraussetzungen fehlten bzw. weshalb wurde sich gegen die Bewerbenden entschieden?

☐ aufgrund des Schulabschlusses
☐ aufgrund der Noten
☐ aufgrund der nichtansprechenden Bewerbung
☐ aufgrund sonstiger Gründe: _____

Julia Hasselt
E-Mail: julia.hasselt@stud.evhn.de

ÜfF statt Uff - Übergangsmanagement für Feuchtwangen

7. Kam es trotz der fehlenden Voraussetzungen zu Vorstellungsgesprächen bzw. Probearbeiten?

- ☐ ja
- ☐ nein

8. Unser Unternehmen arbeitet mit folgenden Einrichtungen/Ansprechpartner*innen bezüglich der Ausbildungsvermittlung zusammen:

_____

_____

9. Unser Unternehmen nutzt bereits folgende Medien/Plattformen/Angebote bezüglich der Azubi-Suche:

_____

_____

10. Welche Wünsche/Vorschläge/Ideen hätten Sie für die Umsetzung meines Projekts?

_____

_____

_____

Julia Hasselt
E-Mail: julia.hasselt@stud.evhn.de

Anhang 5: Anschreiben Kooperationspartner*innen

ÜfF statt Uff - Übergangsmanagement für Feuchtwangen

02.11.2021

Sehr geehrte Damen und Herren,

mein Name ist Julia Hasselt und ich studiere an der Evangelischen Hochschule Nürnberg im Bachelorstudiengang Soziale Arbeit. Aufgrund meiner Erfahrungen im Praxissemester in der Gemeindejugendarbeit Feuchtwangen bin ich vom Gemeindejugendpfleger, Herrn Hartnagel, angefragt worden, eine Konzeption für ein Übergangsmanagement zu erarbeiten, in der beschrieben werden soll, wie Jugendliche den Übergang an der ersten Schwelle von der Schule in die Berufsausbildung erfolgreich bewältigen können. Diese Aufgabe verknüpfe ich zugleich mit meiner Bachelorarbeit, die von Prof. Dr. Martin Nugel betreut wird.

In vielen vorbereitenden Gesprächen mit Zuständigen/Einrichtungen/Trägern wurde immer wieder auf dasselbe Phänomen Bezug genommen: viele Schüler*innen haben Schwierigkeiten einen Ausbildungsplatz zu finden. Gleichzeitig gelingt es aber auch den Arbeitgeber*innen nicht, ihre zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze zu besetzen. In und um Feuchtwangen sind bereits viele Anlaufstellen, welche Jugendliche bezüglich deren beruflicher Zukunft unterstützen, vertreten. Alle Stellen geben hierbei ohne Frage ihr Bestes. Dennoch würde eine gemeinsame Basis beziehungsweise ein Austausch mit allen beteiligten Akteur*innen die Arbeit deutlich erleichtern. Als bündelnde Stelle habe ich das Jugendhaus Feuchtwangen vorgesehen. Aufgrund der vielseitigen Netzwerke des öffentlichen Trägers besteht die Möglichkeit, viele Arbeitgeber*innen und Anlaufstellen in der Region zu erreichen und zusammenzubringen. Ziel ist es, dass den Jugendlichen der Gedanke an ihre berufliche Zukunft kein „Uff" entlockt, stattdessen soll ihnen mit **ÜfF**, einem **Ü**bergangsmanagement **f**ür **F**euchtwangen, ein Fahrplan an die Hand geben werden, der ihnen einen Überblick über die bestehenden beruflichen Möglichkeiten gibt und sie zu den wichtigsten Haltestellen, und somit zu Ihnen, navigiert. Dies könnte beispielsweise in Form einer Homepage oder eines Flyers erfolgen. Die Vernetzung soll ergo für alle Beteiligten Vorteile schaffen. Für dieses Vorhaben würde ich gerne eine Konzeption erstellen, wofür ich Ihre Unterstützung benötige.

Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie sich für die Beantwortung einiger Fragen Zeit nehmen könnten. Die Auswertung erfolgt anonym und dient der genaueren empirischen Grundlage für die Konzeption. Bitte senden Sie den beigefügten Fragebogen ausgefüllt an die unten angegebene E-Mail-Adresse oder per Post an „Jugendhaus Feuchtwangen, Jahnstraße 4, 91555 Feuchtwangen" zurück. Alternativ können Sie gerne auch online unter https://campus.lamapoll.de/Einrichtungen2 Rückmeldung geben. Vielen herzlichen Dank!

Mit freundlichen Grüßen,

Julia Hasselt

Julia Hasselt
E-Mail: julia.hasselt@stud.evhn.de

Anhang 6: Fragebogen Kooperationspartner*innen

ÜfF statt Uff - Übergangsmanagement für Feuchtwangen

Ausbildungen in und um Feuchtwangen

Ziel ist es, anhand dieses **Fragebogens**, einerseits den tatsächlichen Bedarf für das Projekt festzustellen und andererseits benötigte Informationen abzufragen.
Ich möchte Sie freundlich bitten, sich etwa **5 Minuten Zeit** zu nehmen, um mir Ihre Erfahrungen und Einschätzungen mitzuteilen. Die Teilnahme ist bis zum **30.11.2021** möglich**. Für Ihre Unterstützung bedanke ich mich herzlich!**
Für Rückfragen stehe ich Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung (julia.hasselt@stud.evhn.de).

1. Berufsbezeichnung und Träger:

_____

2. Sind Sie grundsätzlich an dem Projekt „ÜfF“ interessiert?
   - ☐ ja
   - ☐ nein

Begründung: _____

_____

3. Was fällt Ihnen an der Arbeit mit den ausbildungssuchenden Jugendlichen besonders auf?

_____

_____

_____

4. Arbeiten Sie bereits mit weiteren Trägern/Kooperationspartnern o.ä. zusammen?

_____

_____

_____

5. Arbeiten Sie bereits mit Plattformen/Medien/Angeboten?

_____

_____

_____

6. Welche Wünsche/Vorschläge/Ideen hätten Sie für die Umsetzung meines Projekts?

_____

_____

_____

Julia Hasselt
E-Mail: julia.hasselt@stud.evhn.de

Anhang 7: Einladung und Tagesordnung Ausschuss für Jugend, Soziales, Sport und Ehrenamt

Stadt Feuchtwangen · Postfach 12 57 · 91552 Feuchtwangen

An die
Mitglieder des
Ausschusses für Jugend, Soziales, Sport und Ehrenamt

1. Bürgermeister

Ihre Zeichen

Ihre Nachricht

Unser Zeichen
I-0242.60

Telefon
09852/904-101
Telefax
09852/904-9101
email
beate.stuebe@feuchtwangen.de

Sachbearbeiterin
Beate Stübe
Zimmer Nr. 3

Datum
22.11.2021

EINLADUNG

Am **Montag**, den **29.11.2021** um **17:00 Uhr** findet **im Kasten** eine **Sitzung** des **Ausschusses für Jugend, Soziales, Sport und Ehrenamt** mit umseitiger Tagesordnung statt.

Alle Mitglieder des Ausschusses für Jugend, Soziales, Sport und Ehrenamt sind hierzu eingeladen. Wer aus einem wichtigen Grund verhindert ist, wird gebeten, sich rechtzeitig zu entschuldigen.

gez.
Patrick Ruh
1. Bürgermeister

Kirchplatz 2
91555 Feuchtwangen

www.feuchtwangen.de

Sprechzeiten:
Mo-Fr 8.00 - 12.00 Uhr
Mo-Mi 14.00 - 16.00 Uhr
Do 14.00 - 18.00 Uhr

Gläubiger-ID:
DE86STF00000000652

Sparkasse Ansbach
IBAN:
DE49765500000000000869

VR-Bank Feuchtwangen-
Dinkelsbühl eG
IBAN:
DE52765910000000207004

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

1.	Gastbeitrag: Vorstellung Bachelor-Arbeit Frau Hasselt - Konzeptionelle Entwicklung eines Übergangmanagements für Feuchtwangen	(423/2021) Mitteilung
2.	Infos aus den Arbeitskreisen Kindergarten und Schule	(424/2021) Mitteilung
3.	Jugendarbeit im Andersjahr - Bericht des Jugendhauses mit Infos Jugendbeirat	(425/2021) Mitteilung
4.	Bericht Jugendreferent	(426/2021) Mitteilung
5.	Bekanntgaben und Sonstiges	

Nichtöffentliche Sitzung

1.	Ehrungsmöglichkeiten für ehrenamtliche Leistungen außerhalb des Sports	(226/2020 1. Ergänzung)
2.	Information zur Stelle "Integrationshilfe Frau Fetzer" und Projektstelle "Migration, Integration und Inklusion	(427/2021) Mitteilung
3.	Bekanntgaben und Sonstiges	

Anhang 8: Kostenübersicht Jugendapp

Quelle: https://jugendarbeit.digital/wp-content/uploads/sites/2/2021/02/JugendinfoApp_Angebotsbeschrieb_16.pdf (Seite 14)

Kosten: Lizenzfrei nach Aufwand

Es werden keine Lizenzgebühren für die App erhoben. Ein eigener Standort derJugendapp steht allen Mitglieder-organisationen zur Verfügung (CHF 500.–/Jahr pro Standort/Gemeinde). Nur die für den obenstehenden Ablauf werden verrechnet. Aufwand für eine erfolgreiche Lancierung stark abhängig von der Gemeindegrösse und von den spezifischen lokalen Ansprüchen. Im folgenden grob geschätzte Kosten zur Orientierung:

	Klein ~10000	Mittel ~50000	Gross ~100000
Partizipative Sozialraumanalyse	✓	✓	✓
Vorkonfiguration und Schulung	✓	✓	✓
Lancierung der Jugendapp	✓	✓	✓
Fortlaufende Evaluation und Verbesserungen	✓	✓	✓
Technischer Support	8h	16h	40h
GESCHÄTZTE KOSTEN IM ERSTEN JAHR (CHF)	**3`500.–**	**9`000.–**	**25`000.–**
GESCHÄTZTE KOSTEN AB DEM 2. JAHR (CHF)	**1`500.–**	**3`000.–**	**10`000.–**

BERECHNUNGSGRUNDLAGE FÜR WEITERE KOSTEN

Abrechnung für medienpädagigsche Beratung und Support sowie Erweiterungen und Anpassungen werden nach Aufwand oder mit Pauschalofferten basierend auf folgenen Stundenansätzen verrechnet.

	Kosten pro Stunde
Beratung und technischer Support	CHF 135.–/h
Erweiterungen die auch andere Standorte verwenden dürfen (Solidaritätsrabatt)	CHF 135.–/h
Exklusive Lokale Anpassungen und Erweiterungen	CHF 155.–/h

Die App kann im Auftrag von lokalen Trägern beliebig erweitert werden. Kostenschätzungen dafür erstellen wir auf Anfrage. Normalerweise gehen wir davon aus, dass lokale Entwicklungen später auch für andere Standorte zur Verfügung stehen. So wird die App insgesamt immer besser. Es können auch mehrere Standorte gemeinsam neue Funktionen in Auftrag geben. Exklusive Entwicklungen sind zum Aufpreis möglich.

Anhang 9: Angebot Website und App

[redacted]

[redacted]

Frau Julia Hasselt
[redacted]
Deutschland

Angebots-Nr. AN-2022[redacted]
Datum 16.01.2022

Ihre Kundennummer
Ihr Ansprechpartner [redacted]

Entwurf - AN-2022-[redacted]

Sehr geehrte Frau Hasselt,

vielen Dank für Ihre Anfrage. Gerne unterbreiten wir Ihnen das gewünschte freibleibende Angebot:

Pos.	Beschreibung	Menge	Einzelpreis	Gesamtpreis
1.	**Entwurf einer Designvorlage in Adobe XD** der Website	24,00 Std	120,00 EUR	2.880,00 EUR
2.	**Entwurf einer Designvorlage in Adobe XD** der Mobile App	8,00 Std	120,00 EUR	960,00 EUR
3.	**Einrichtung einer Entwicklungsumgebung**	4,00 Std	120,00 EUR	480,00 EUR
4.	**Einrichtung einer Datenbank**	16,00 Std	120,00 EUR	1.920,00 EUR
5.	**Programmierung der Website nach Designvorlage**	56,00 Std	120,00 EUR	6.720,00 EUR
6.	**Programmierung der App nach Designvorlage** für Android und iOS Geräte	48,00 Std	120,00 EUR	5.760,00 EUR
	Gesamtbetrag netto			18.720,00 EUR
	zzgl. Umsatzsteuer 19%			3.556,80 EUR
	Gesamtbetrag brutto			**22.276,80 EUR**

Für Rückfragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.
Wir bedanken uns sehr für Ihr Vertrauen.

Mit freundlichen Grüßen
[redacted]

Seite 1 von 1

[redacted]

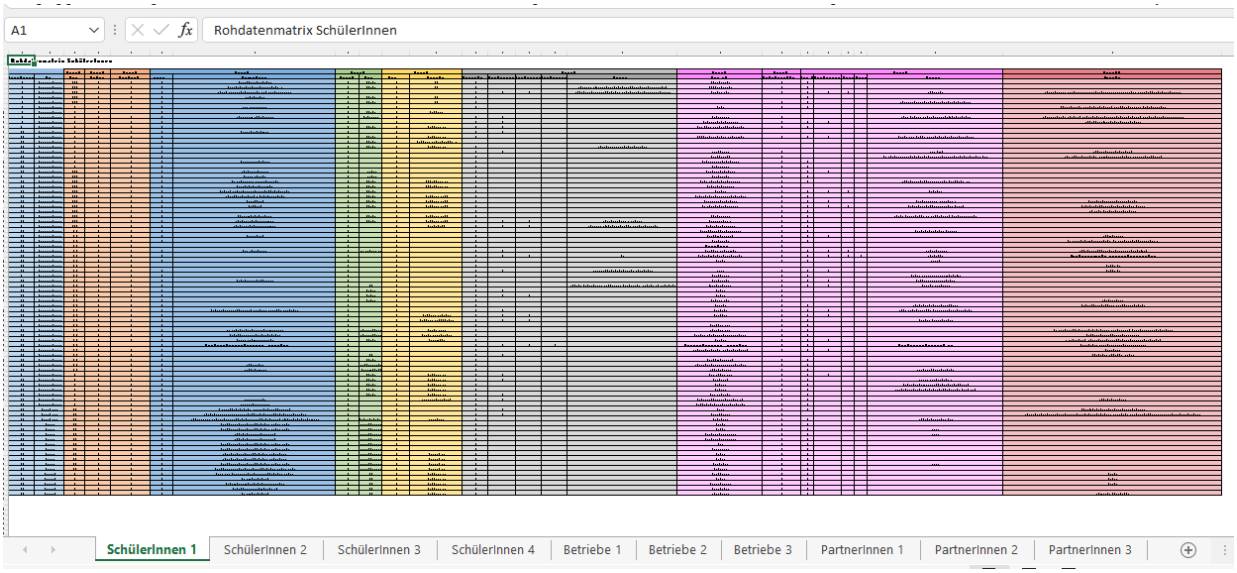
Anhang 10: Eigene Berechnungen - Arbeitszeit

Jahr 2020: 366 Tage x 24 Stunden = 8.784 Stunden pro Jahr
Wenn man davon ausgeht, dass ein Mensch 8 Stunden schläft (366 Tage x 8 Stunden = 2.928), ist er im Jahr 2020 5.856 Stunden wach. Davon arbeitet ein Vollzeitbeschäftigter im Schnitt 1.576,7 Stunden. Das bedeutet 26,92% seiner Zeit innerhalb des Jahres.

Jahr 2019 (bewusst dafür entschieden, um nicht COVID-19-Pandemie-Versfälschungen enthalten zu haben): 365 Tage x 24 Stunden = 8.760 Stunden pro Jahr
Wenn man davon ausgeht, dass ein Mensch 8 Stunden schläft (365 Tage x 8 Stunden = 2.920), ist er im Jahr 2019 5.840 Stunden wach. Davon arbeitet ein Vollzeitbeschäftigter im Schnitt 1.638,8 Stunden. Das bedeutet 28,06 % seiner Zeit innerhalb des Jahres.

(Werte von https://de-statista-com.evhn.idm.oclc.org/statistik/daten/studie/4047/umfrage/entwicklung-der-jaehrlichen-arbeitszeit-pro-erwerbstaetigen/ - Abgerufen am 29.10.2021)

Anhang 11: Excel-Datei



Die Excel-Datei ist auf der beiliegenden CD-ROM als „Anhang 11“ zu finden.

Erklärung

1. Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst habe.
2. Ich versichere, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und die Standards guten wissenschaftlichen Arbeitens eingehalten zu haben.
3. Die gesetzlichen Vorschriften zum Datenschutz und zum Schutz der Urheberrechte wurden von mir beachtet.
4. Ich bin damit einverstanden, dass meine Abschlussarbeit in die Bibliothek der Evangelischen Hochschule aufgenommen wird.
5. Ich bin damit einverstanden, dass meine Abschlussarbeit in digitaler Form öffentlich zugänglich gemacht wird.

Nürnberg, den 24.01.2022

Julia Hasselt