
Jugendliche gestalten Bildungs- und Berufsübergänge: Nutzung von Unterstützungsangeboten und psychosozialen Ressourcen im Career-Construction-Modell

**Jugend gestaltet:
Entwicklungen, Erwartungen und Realitäten**
3. Österreichische Jugendforschungstagung

Eva-Maria Franke, Paul Resinger, Klaudia Zangerl



Ein Projekt der Euregio Tirol – Südtirol – Trentino

Jugendliche gestalten Bildungs- und Berufsübergänge: Nutzung von Unterstützungsangeboten und psychosozialen Ressourcen im Career-Construction-Modell

Kontextualisierung und theoretischer Hintergrund

Projekt der Euregio

Quantitative Ergebnisse

Qualitative Ergebnisse

Ausblick



Eva-Maria Franke, Paul Resinger, Klaudia Zangerl

Kontextualisierung und theoretischer Hintergrund

„Transitionen bezeichnen [...] sozial prozessierte, verdichtete und akzelerierte Phasen in einem in permanentem Wandel befindlichen Lebensverlauf“ (Welzer, 1993, S. 37).

" [...] individuals construct their careers by imposing meaning on their vocational behavior and occupational experiences" (Savickas, 2005, p. 43).



Career Construction Theory

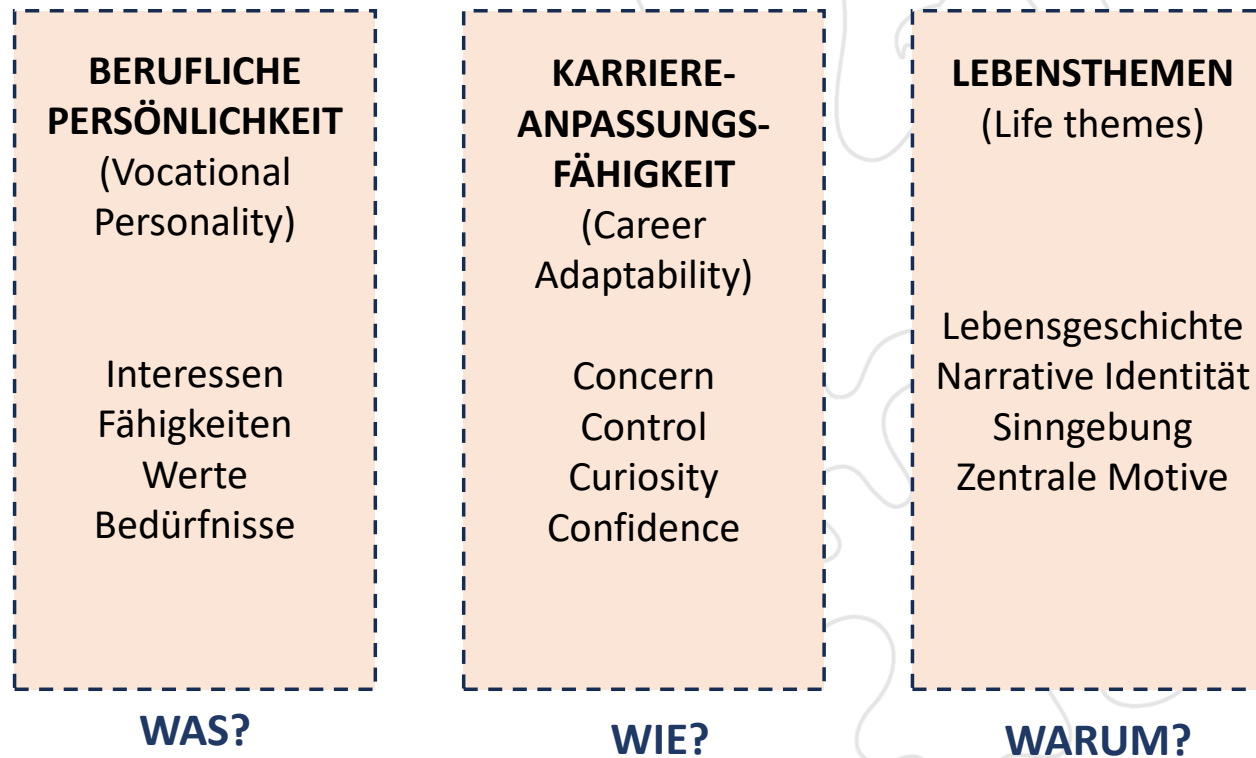
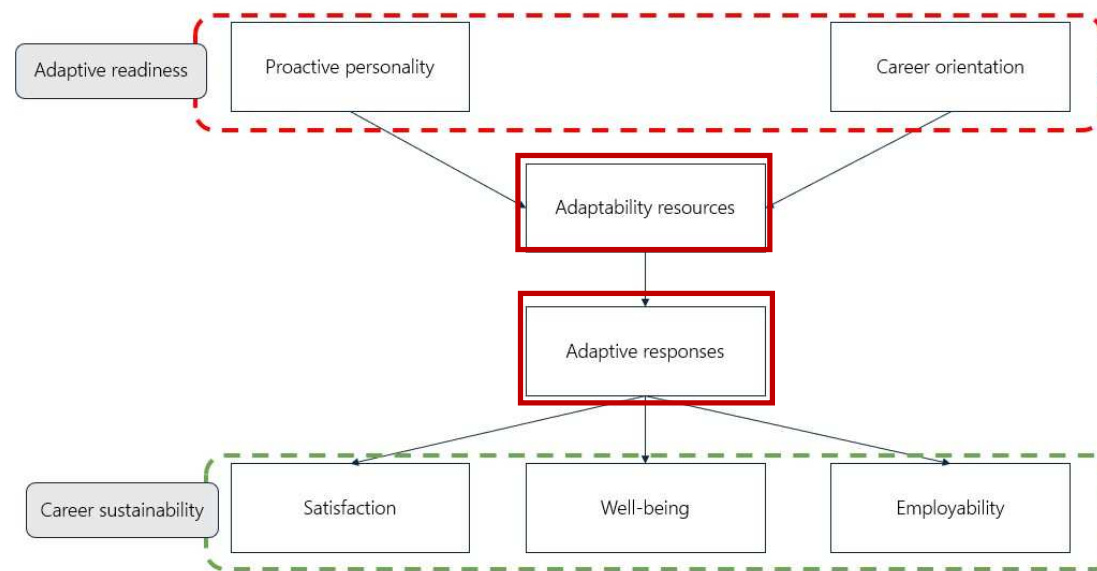


Abb.: Eigene Darstellung nach Savickas (2005, 2013)

Eva-Maria Franke, Paul Resinger, Klaudia Zangerl

Prozess der beruflichen Anpassung

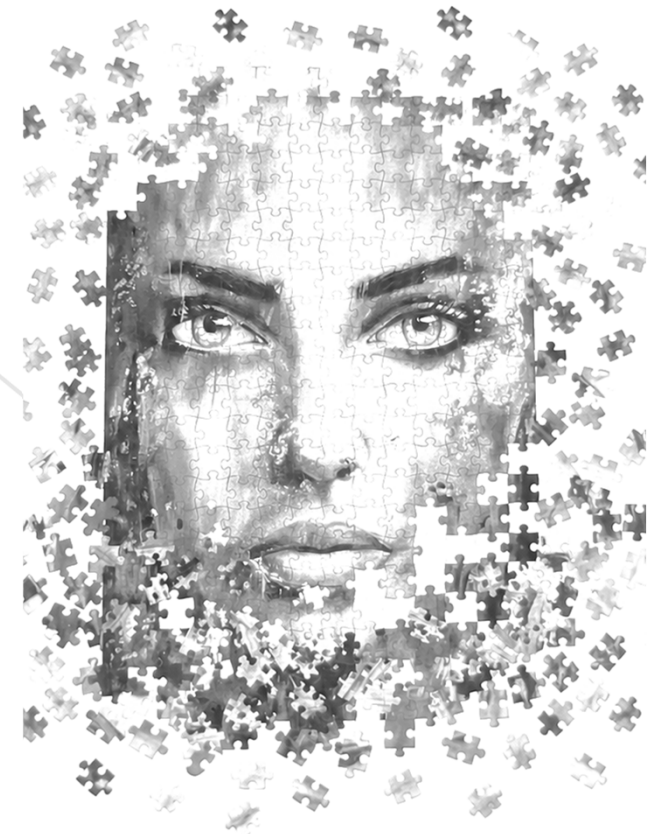


Eva-Maria Franke, Paul Resinger, Klaudia Zangerl

Konstruktivistischer Ansatz zur Karriereentwicklung

“The actor tells what happened in a job resume, the agent explains why it happened in an occupational plot, and the author interprets what it means with a career theme” (Savickas, 2013, p. 164).

➔ **Übergänge gelingen, wenn berufliche Persönlichkeit, Adaptabilität und Lebensthema zu einer kohärenten Karrieregeschichte verbunden werden.**

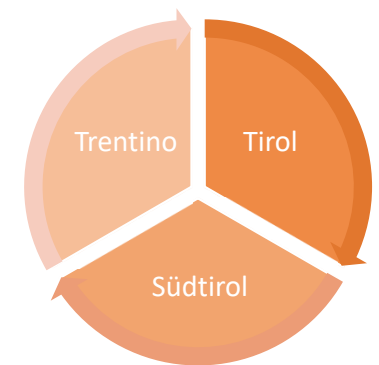




Wie gestalten Jugendliche
Bildungs- und Berufsübergänge in
Zeiten transformativen Wandels?



Weiterentwicklung der Angebote
der Berufs- und Bildungsberatung
sowie -begleitung



Projekt der Euregio

Forschung 2023-2024

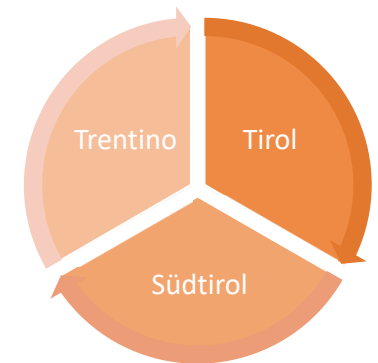
- Quantitative Erhebung von Jugendlichen im Alter von 14 bis 29 Jahren in der gesamten Euregio
- Interviews mit Jugendlichen: je 30 Interviews in Tirol, Trentino und Südtirol

Intervention 2024-2025

- Entwicklung, Erprobung und Evaluierung von Werkzeugen (digitale Plattform für kontinuierliche Beratung und Begleitung)
- Dienstleistungen (Information, Schulung und Mentoring von Nutzern und Fachleuten) für ein integriertes System zur Unterstützung von Übergängen

Umsetzung 2025

- Transfer bzw. Eingliederung in die jeweiligen Systeme der Berufsorientierung und -beratung
- Dissemination der Ergebnisse



Eva-Maria Franke, Paul Resinger, Klaudia Zangerl

Qualitatives Sample in Tirol

Sample

30 Interviews (15 PHT + 15 KPH)

Jugendliche im Alter von 14-29, die sich zum Zeitpunkt des Interviews in einer Übergangsphase befanden

67 % weiblich, 33 % männlich

Durchschnittsalter: 21 Jahre

Aus diversen Institutionen, welche die Vielfalt des Bildungssystems widerspiegeln

Eva-Maria Franke, Paul Resinger, Klaudia Zangerl

Quantitatives Sample

Sample der Euregio

n = 5.448

55 % weiblich, 43 % männlich, 1 % nonbinär, 1 % „keine Antwort“

Durchschnittsalter 19,0

Sample in Tirol

n = 1.224

51 % weiblich, 45 % männlich, 1 % nonbinär, 3 % „keine Antwort“

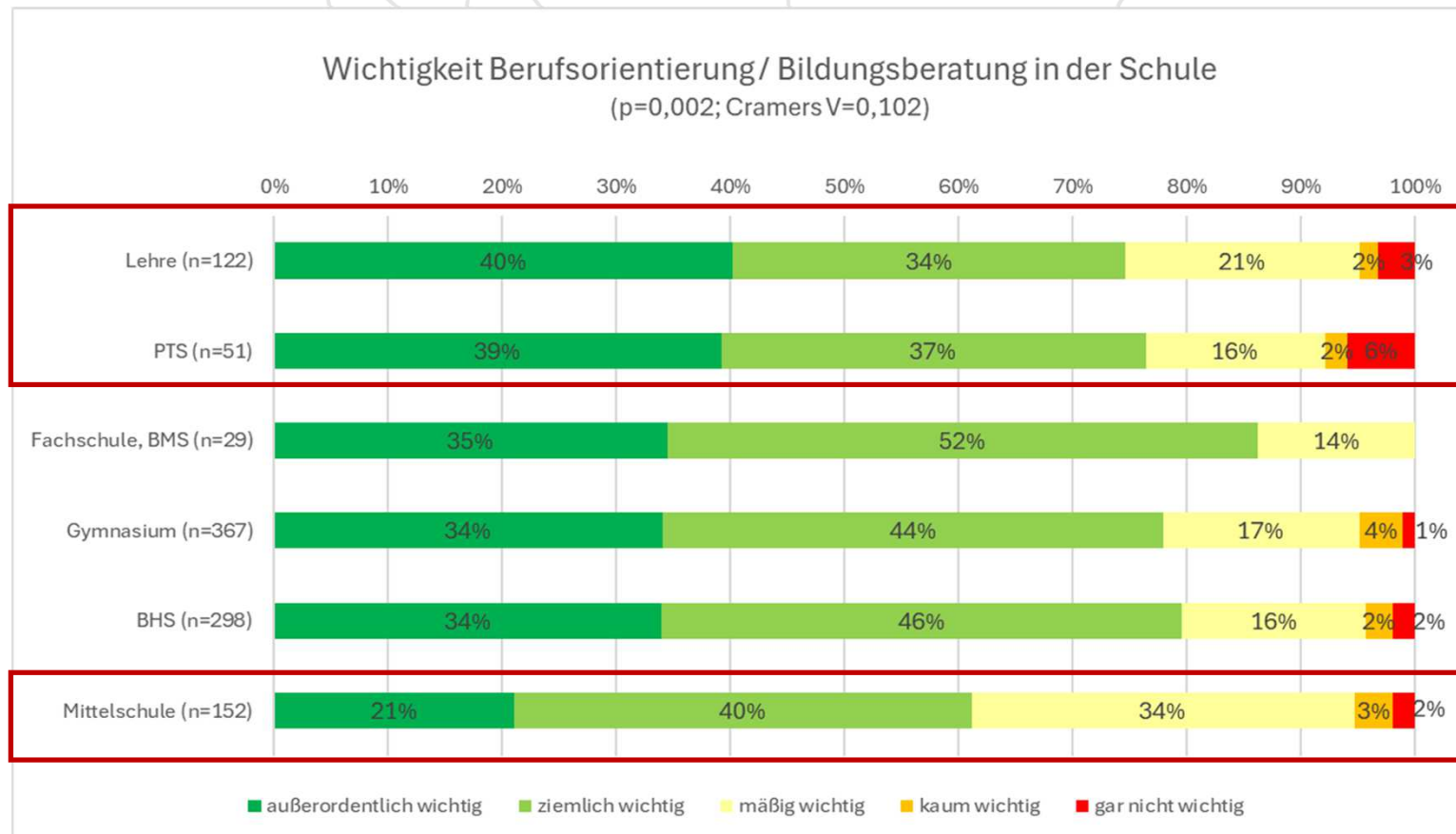
Durchschnittsalter 16,7

! Relativ niedriger Migrationsanteil (10 %) und ein relativ hoher Bildungsgrad der Eltern: 27 % mit Universitäts- oder Hochschulabschluss, 23 % mit Matura

Anpassungsverhalten und Beschäftigungsfähigkeit

- **Anpassungsbereitschaft** ($p < 0,001$; $\eta^2 = .042$), **-ressourcen** ($p < 0,001$; $\eta^2 = .030$) und **-verhalten** ($p < 0,001$; $\eta^2 = .048$) nimmt mit dem **Alter** signifikant zu ($p < 0,001$; $\eta^2 = .048$).
- **Anpassungsressourcen** Jugendlicher sind im **Trentino** signifikant niedriger ($p < 0,001$; $\eta^2 = .005$), das **Anpassungsverhalten** hingegen ist signifikant höher ($p < 0,001$; $\eta^2 = .008$) als in Tirol und ST.
- **Tirol:**
 - **Weibliche Jugendliche** signifikant höhere Werte beim Anpassungsverhalten ($p < 0,05$; $\eta^2 = .005$), keine Unterschiede bei der wahrgenommenen Beschäftigungsfähigkeit.
 - Anpassungsverhalten und Beschäftigungsfähigkeit in **Gymnasien** am niedrigsten.
 - **Interaktion Geschlecht × Schultyp** ($p < 0,001$; $\eta^2 = 0.071$): Weibl. Jugendliche über alle Bildungswege auf stabilerem, vergleichsweise niedrigerem Niveau wahrgenommener Beschäftigungsfähigkeit, bei männl. Jugendlichen ein signifikanter Einbruch im Gymnasium.
 - **Geburtsland-Effekt** ($p < 0,05$: Im Ausland geborene Jugendliche zeigen höheres Anpassungsverhalten ($\eta^2 = .005$), während in Österreich Geborene eine höhere subjektive Beschäftigungsfähigkeit aufweisen ($\eta^2 = .007$).

Wichtigkeit von BBO nach Schultyp



Eva-Maria Franke, Paul Resinger, Klaudia Zangerl

Unterschiede in der wahrgenommenen Bedeutung der Unterstützungsangebote nach Schultypen

	Anteil Befragte, die das Angebot als unterstützend bzw. für sich relevant einschätzen (in %)						Chi2-Test
	Mittel- schule (n=117)	PTS (n=42)	FS, BMS (n=22)	Lehre (n=90)	Gym- nasium (n=232)	BHS (n=236)	p / Cramers V
von der Schule organisierte Firmenbesuche / Betriebserkundungen	50,4	57,1	59,1	45,6	27,6	52,1	<0.001 / 0.229
von der Schule organisierte Besuche von Bildungs- und Berufsmessen	39,3	42,9	27,3	44,4	37,9	51,7	0.027 / 0.131
von der Schule vermittelte Schnuppertage in Betrieben	68,4	50,0	40,9	61,1	23,3	51,3	<0.001 / 0.336
Vermittlung von Basiswissen für meine Bildungs- und Berufsentscheidungen	46,2	47,6	50,0	50,0	61,6	50,0	0.054 / 0.121
von der Schule organisierte Informationsveranstaltungen mit Referent:innen aus der Praxis	34,2	45,2	36,4	31,1	32,3	43,2	0.107 / 0,111
die Portfoliomappe (My future - Schritt für Schritt zum Wunschberuf" von der AK Tirol)	35,9	31,0	27,3	26,7	22,4	36,0	0.024 / 0.132
von der Schule organisierter Besuch des Bildungsconsulting am WIFI	17,1	23,8	27,3	28,9	27,2	27,1	0.343 / 0.087

Qualitative Ergebnisse

Erste Dimension beruflicher Anpassungsfähigkeit: *Career Concern*

- Wahrnehmung des Übergangserlebens auf unterschiedliche Art und Weise
- Veränderungen als Anstoß, an der eigenen Person zu arbeiten
- Eigenverantwortliche Entscheidungen zum personalen Bildungs- bzw. Berufsgang
- Teils zwiespältige Gefühle aufgrund der damit einhergehenden Fragestellungen
- Strategien zur Bewältigung dieser Phase: sich auf Neues einlassen, durchhalten, sich Druck nehmen, Gespräche

„(...) Aber primär überwiegt dann schon einfach das, okay, es ist cool, irgendwie neue Sachen dann wieder anzufangen und sich selbst da kennen zu lernen. Und dann wieder zu merken, okay, ich habe mich jetzt so und so aus dieser Unsicherheit raus entwickelt. Ja. Und sich dann von einer neuen Seite kennenzulernen und zu merken, okay, ich kriege das auch immer wieder irgendwie so hin.“ (Case 27, Alter 24, w)

Qualitative Ergebnisse

Zweite Dimension beruflicher Anpassungsfähigkeit: *Career Control*

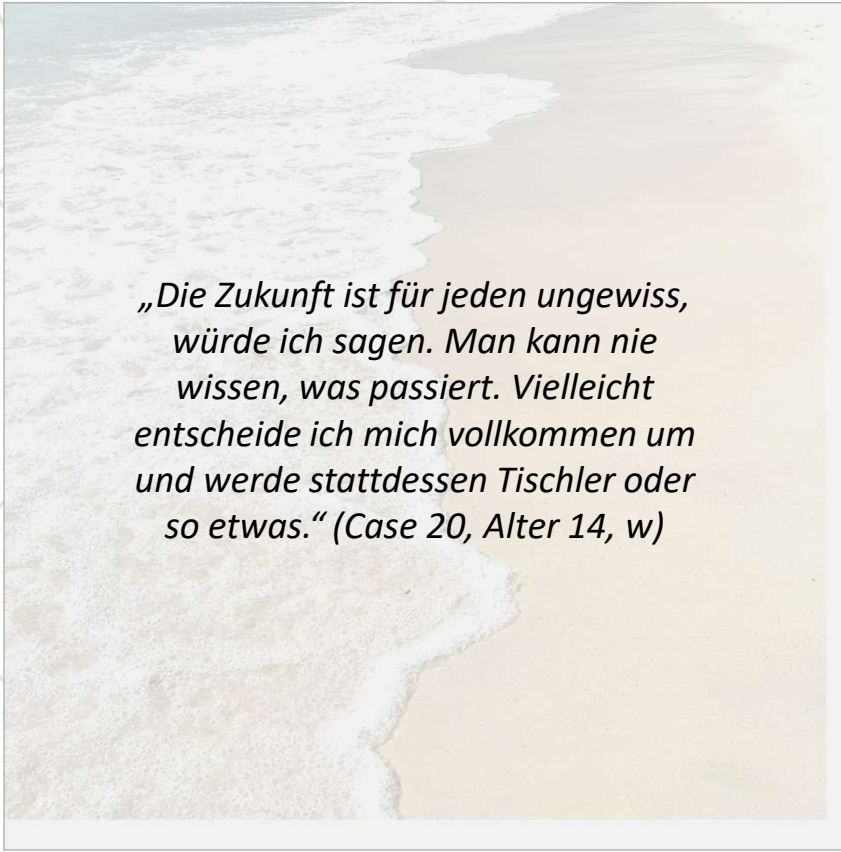
- Ausschlaggebende Ereignisse im Übergangserleben als Beweggrund für Nachdenkprozesse und weitere Schrittsetzungen
- Überlegungen in Folge einer Schulwahl, dem Ende einer Ausbildung, fehlender Abschlüsse oder Schul- bzw. Studienabbrüche
- Unterschiedliches Erleben der Unterstützung vonseiten des Elternhauses
- Herausfordernde Ereignisse und traumatische Erfahrungen im Leben

„(...) Gefragt ist in der Verwirklichung von Zielen, dass mit einem bestimmten Fleiß an Dinge herangegangen wird, um seine unterschiedlichen Träume verwirklichen zu können: Dass man solche Sachen wie Reisen, eigene Familie, eigenes Auto, eigenes Haus, dass das sich irgendwie nachher auch einmal ausgeht. Und d.h. nicht nur auf der faulen Haut herumhocken, sondern eben Fleiß zeigen, Fleiß bringen, Leistung erbringen und dann sollten die Ziele irgendwie noch einmal hoffentlich umsetzbar sein.“ (Case 21, Alter 23, m)

Qualitative Ergebnisse

Dritte Dimension beruflicher Anpassungsfähigkeit: *Career Curiosity*

- Berufsbezogene Neugier als Kombination aus Selbstreflexion, sozialem Austausch und praktischer Erfahrung
- Geprägt durch Vorbilder, persönliche Erlebnisse, Praktika und informelle Netzwerke
- Erfahrungen nahestehender Personen sowie persönliche Auseinandersetzungen mit eigenen Fähigkeiten und Interessen als zentrale Elemente
- Offenheit für neue Erfahrungen zeigt sich in Bereitschaft, verschiedene berufliche Identitäten auszuprobieren und sich flexibel an neue Herausforderungen anzupassen



„Die Zukunft ist für jeden ungewiss, würde ich sagen. Man kann nie wissen, was passiert. Vielleicht entscheide ich mich vollkommen um und werde stattdessen Tischler oder so etwas.“ (Case 20, Alter 14, w)

Qualitative Ergebnisse

Vierte Dimension beruflicher Anpassungsfähigkeit: *Career Confidence*

- Festhalten an Vertrautem und Bekanntem, aber auch Mut, um sich auf Neues einzulassen
- klare Vorstellungen von der beruflichen Zukunft und konsequente Umsetzung
- eine realistische Selbsteinschätzung haben

„Also gehe jetzt in die PTS (Name der Schule). Weil ich mir gedacht habe, ich will mich auf einen Beruf vorbereiten und ich will danach eine Lehre machen. Weil man hat schon gesehen, dass viele Lehrstellen ausgeschrieben sind und eigentlich schon viele Lehrlinge gesucht sind und ich mir gedacht habe, ich will eigentlich schon eine Lehre machen und mein eigenes Geld verdienen.“ (Case 5, Alter 14, w)

Fazit und Ausblick

Übergänge sind ein
kontinuierlicher
Prozess

Übergangsgestaltung als
Entwicklungsaufgabe
Anpassungs-
bereitschaft, -ressourcen
und -verhalten nehmen
mit dem Alter signifikant
zu

Kohärenz als
Gelingensbedingung für
Übergänge

Fördermaßnahmen
entwicklungsorientiert
gestalten

(Niederschwellige)
Unterstützungssysteme
stärker in
Beratungsangebote
integrieren

Sozioökonomische Faktoren
prägen Bildungs- und
Berufsverläufe

Praktika und psychosoziale
Ressourcen als zentrale
Ansatzpunkte für die
Weiterentwicklung der
Berufs- und
Bildungsberatung

Praktische Arbeitsmarkt-
erfahrungen ermöglichen.

Reflektiert entscheiden: Das
eigene Denken als Kompass
für die Berufswahl nutzen

Literatur:

- Behrens, M., Ganß, P. & Schmidt-Koddenberg, A. (2017). Berufsorientierung in einer postmodernen, diversitätsgeprägten Gesellschaft. Ein Beitrag zu einer differenzierten Sicht auf Berufsorientierungsprozesse und berufswahlunterstützende Maßnahmen. In T. Brüggemann, K. Driesel-Lange & C. Weyer (Hrsg.), *Instrumente zur Berufsorientierung. Pädagogische Praxis im Diskurs* (S. 21-38). Münster: Waxmann.
- Eckert, T. (Hrsg.) (2007). *Übergänge im Bildungswesen*. Münster: Waxmann.
- Griebel, W. & Niesel, R. (2015). *Übergänge verstehen und begleiten. Transitionen in der Bildungslaufbahn von Kindern* (3. Auflage). Berlin: Cornelsen.
- Keupp, H., Ahbe, T., Gmür, W., Höfer, R., Mitzscherlich, B., Kraus, W. & Straus, F. (2006). *Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne*. 3. Aufl. Reinbek: Rowohlt.
- Kunz, N. & Schreiber, M. (2017). My System of Career Influences. Ein qualitatives Instrument für die Berufsorientierung. In T. Brüggemann, K. Driesel-Lange & C. Weyer (Hrsg.), *Instrumente zur Berufsorientierung. Pädagogische Praxis im wissenschaftlichen Diskurs* (155-166). Münster: Waxmann.
- Hartung, P. J. (2007). Career construction: principles and practice. In K. Maree (Hrsg.), *Shaping the story. A guide to facilitating narrative counselling* (S. 103-120). Pretoria: Van Schaik.
- McMahon, M., Patton, W. & Watson, M. (2005). *My System of Career Influences (MSCI): Facilitators' guide*. Camberwell, Vic.: ACER Press.
- Patton, W. & McMahon, M. (1999). *Career development and systems theory: A new relationship*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.) *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. 2007. Prologue: Reshaping the story of career counselling. In K. Maree (Hrsg.), *Shaping the story. A guide to facilitating narrative counselling*. (1-3). Pretoria: Van Schaik.
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2019). Career Construction Theory: Life Portraits of Attachment, Adaptability, and Identity. Abgerufen von: [Career Construction Theory Book.pdf](#)
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., van Vianen, A. E. M. (2011). Life designing: A paradigm for career construction in the 21 century. *Script: dvb Journal of Vocational Behavior*, Vol. 75 (2009), pp. 2239-250. Deutsche Übersetzung von Ertelt, B.-J. & Ruppert J.-J. Abgerufen von: [Savickas u.a. 2011.pdf \(dvb-fachverband.de\)](#)
- Schaupp, U. (2012). *Soziale Identität und schulische Transition. Gruppengefühl und -zugehörigkeit beim Übergang von der Primar- in die Sekundarschule*. Wiesbaden: Springer.
- Schreiber, M. (2022). Narration gemäß der Career Construction Theorie. In M. Schreiber (Hrsg.), *Narrative Ansätze in Beratung und Coaching* (S. 41-66). Wiesbaden: Springer.
- Welzer, H. (1993). *Transitionen. Zur Sozialpsychologie biographischer Wandlungsprozesse*. Tübingen: Edition Diskord.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Jugendliche gestalten Bildungs- und Berufsübergänge:
Nutzung von Unterstützungsangeboten und psychosozialen Ressourcen im Career-Construction-Modell**

Eva-Maria Franke, Paul Resinger, Klaudia Zangerl