Universität Augsburg University

Erfolgreiche Strategien gegen Jugendarbeitslosigkeit

-

Vergleichende Analyse von Wirkfaktoren aus Sicht Jugendlicher und der Perspektive der Initiatoren

Stephanie Bee

Kreuzlingen, 07.02.2011

DIPLOMARBEIT

Abstract

Stephanie Bee (2011): Erfolgreiche Strategien gegen Jugendarbeitslosigkeit

Vermittlungsprogramme für arbeitssuchende Jugendliche bilden einen immer wichtiger werdenden Teil des Bildungssystems in Deutschland. Viele junge Menschen verbringen eine gewisse Zeit ihres Lebens in einer solchen Maßnahmen, weshalb es zweifellos von großer Bedeutung ist, sich diesen Programmen auf wissenschaftlicher Basis zu nähern.

Die Forschung zeigt bisher noch kein wirkliches Interesse für die Faktoren einer erfolgreichen Durchführung dieser Programme, vor allem die beteiligten Jugendlichen selbst kommen nicht zu Wort. Anhand von Interviews mit jungen Teilnehmenden am Projekt „Chance Liechtenstein“ werden die Erfolgsfaktoren für dieses Programm herausgearbeitet und auch die persönliche Entwicklung der Teilnehmenden wird mit einbezogen. Ergänzend werden diese Ergebnisse mit den Aussagen der Initiatoren der „Chance Liechtenstein“ verglichen, die sie in einer Gruppendiskussion formulierten. Durch dieses Vorgehen können die tatsächlichen Wirkfaktoren erkannt, sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Wahrnehmung von Initiatoren und Teilnehmenden aufgezeigt werden. Somit wird es möglich, über das subjektive Empfinden hinaus, Erfolgsfaktoren darzustellen, welche als tatsächliche, objektive Einflüsse gelten können und auf andere Programme übertragbar sind.

Die Untersuchung hat gezeigt, dass vor allen Dingen die persönliche Verbundenheit und das Engagement der Mitarbeitenden einer solchen Maßnahme zu großen Teilen an deren Erfolg beteiligt sind. Eine Ausrichtung der Inhalte an wirtschaftlichen Anforderungen, aber komplementär dazu auch an den Persönlichkeiten der Jugendlichen selbst, führt zu einer gewinnbringenden Durchführung. Dies zeigt sich nicht nur in der reinen Vermittlungsquote in den Arbeitsmarkt, sondern vor allem auch in den dargestellten persönlichen Weiterentwicklungen der jugendlichen Teilnehmenden. Bezogen auf die vorliegende Untersuchung bleibt zu überprüfen, inwieweit die in dieser Arbeit herausgearbeiteten Erfolgsfaktoren in anderen wirksamen Programmen für arbeitssuchende Jugendliche zu erkennen sind und somit als objektive Einflussgrößen für eine erfolgreiche Durchführung dieser Maßnahmen zu gelten haben. Im Sinne von Best-Practice könnten diese bestehende Programme effizienter und an der Zielgruppe ausgerichtet veränderbar machen.

Ehrenwörtliche Erklärung

Ich versichere, dass die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe angefertigt wurde und ich mich keiner anderen als der von mir angegebenen Literatur und Hilfsmittel bedient habe.

Kreuzlingen, 07.02.2011

_____

(Stephanie Bee)

Man kann einen Menschen nichts lehren, man kann ihm nur helfen, es in sich selbst zu entdecken.

(Galileo Galilei)

Inhaltsverzeichnis

ABSTRACT ..... **III**

EHRENWÖRTLICHE ERKLÄRUNG ..... **IV**

INHALTSVERZEICHNIS ..... **VI**

1 EINLEITUNG **1**

1.1 Problemstellung **1**

1.2 Zielsetzung **2**

1.3 Aufbau der Arbeit **3**

2 GESELLSCHAFTLICHE VERÄNDERUNGEN UND ENTWICKLUNGEN AUF DEM ARBEITSMARKT **5**

2.1 Demografischer Wandel **5**

2.2 Strukturwandel **9**

2.3 Globalisierung **13**

2.4 Technischer Fortschritt **15**
2.4.1 Flexibilität *16*
2.4.2 Mobilität *18*

3 FOLGEN DER VERÄNDERUNGEN AUF QUALIFIKATIONEN UND ARBEITSLOSIGKEIT **21**

3.1 Qualifikationsanforderungen **21**
3.1.1 Ausgangspunkt: Bildungsexpansion *21*
3.1.2 Entwicklungen: Schlüsselqualifikationen *25*
3.1.3 Entwicklungen: Kompetenz- und Lernergebnisorientierung *26*
3.1.4 Konsequenzen: Heutige Anforderungen *33*

3.2 Arbeitslosigkeit **36**
3.2.1 Arbeitslosigkeit allgemein *36*
3.2.2 Jugendarbeitslosigkeit *40*
3.2.3 Folgen von Arbeitslosigkeit *45*

4 METHODIK UND VORGEHENSWEISE **50**

4.1 Geschichte und Nutzen der qualitativen Sozialforschung **50**

4.2 Prinzipien der qualitativen Sozialforschung **52**

4.3 Wahl der Methode **53**

4.4 Geschichte der Gruppendiskussion 56

4.5 Die Planung der Gruppendiskussion 57
4.5.1 Auswahl der Gruppendiskussionsteilnehmenden 57
4.5.2 Der Leitfaden für die Gruppendiskussion 59

4.6 Die Durchführung der Gruppendiskussion 60
4.6.1 Kontaktherstellung 60
4.6.2 Vorgespräch und Information 60
4.6.3 Ablauf der Gruppendiskussion 61

4.7 Auswertung der Gruppendiskussion 62

4.8 Die Planung der Interviews 65
4.8.1 Auswahl der Interviewpartner 65
4.8.2 Der Leitfaden für das Interview 66

4.9 Die Durchführung der Interviews 67
4.9.1 Kontaktherstellung 67
4.9.2 Ablauf der Interviews 68

4.10 Auswertung der Interviews 69

5 EMPIRISCHE BEFUNDE 71

5.1 Beschreibung des Projekts „Chance Liechtenstein“ 71
5.1.1 Zahlen 71
5.1.2 Entstehung 72
5.1.3 Zielgruppe 73
5.1.4 Durchführung und Inhalte 73
5.1.5 Flankierende Maßnahmen und Personen 79
5.1.6 Übergänge nach Projektabschluss 79

5.2 „Stimmen zum Projekt“ – Die Gruppendiskussion 81

5.3 „Stimmen zum Projekt“ – Die Interviews 90
5.3.1 Alexandra: „Ich komm da morgens schon mit einem Strahlen rein und ich bin eigentlich schon ein Morgenmuffel.“ 90
5.3.2 Anja: „Am ersten Tag hatte ich gar keine Lust und wollte sofort wieder heim. Aber nach zwei Stunden hab ich gedacht, ja, das ist gar nicht so schlecht.“ 95
5.3.3 Carlos: „Ich bin beim AMS gemeldet und da muss man hier halt erscheinen.“ 99
5.3.4 Leonora: „Man hat dann halt die Möglichkeit mit dem Typ zu überzeugen und eben nicht nur auf Papier. Sie sehen einen so wie man ist.“ 105
5.3.5 Elena: „Man bekommt von Tag zu Tag mehr Hoffnung.“ 109
5.3.6 Martin: „Viele meinten noch am ersten Tag, dass sie nicht mehr kommen. Das sagt jetzt keiner mehr.“ 112
5.3.7 Dario: „Der Name Chance Liechtenstein ist da Programm. Man bekommt die Chance, die man aber selbst nutzen muss.“ 116

5.4 Vergleichende Auswertung der empirischen Ergebnisse 122
5.4.1 Entwicklungen der Jugendlichen während der Projektteilnahme 122
5.4.2 Erfolgsfaktoren 124
5.4.3 Grenzen und Entwicklungspotential 131
5.4.4 Folgerungen 133

6 SCHLUSSBEMERKUNG 138

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS 144

GLOSSAR 145

LITERATURVERZEICHNIS 151

ANHANG 164

1 Einleitung

1.1 Problemstellung

Trotz geringer werdender Populationszahlen und der Klage über fehlende qualifizierte Arbeitskräfte ist das Problem der Jugendarbeitslosigkeit nicht abgetan. Im Jahr 2008 gab es mit 339 857 Personen (vgl. Statistisches Bundesamt 2009a, S. 94) immer noch eine überraschend große Menge von arbeitssuchenden Jugendlichen. Vor allem wenn man bedenkt, dass diese Zahl jene Jugendliche nicht beinhaltet, welche sich in einer Maßnahme zur weiteren Qualifizierung befinden, so zeigt sie deutlich, dass es immer noch eine Herausforderung für unsere Gesellschaft ist, möglichst vielen jungen Menschen einen guten Start in ihr berufliches Leben zu ermöglichen. Dies vor allem auch deshalb, da Jugendarbeitslosigkeit nicht nur auf individueller Ebene folgenschwere Konsequenzen mit sich bringen kann, sondern die ganze Gesellschaft davon berührt ist.

Auf individueller Ebene können diese Erfahrungen große psychische Belastungen für Jugendliche mit sich bringen. Sie müssen mit der für sie frustrierenden Lage umgehen können und ein hohes Maß an Selbstmotivation hervorbringen, um mit dieser Situation und den damit einhergehenden Unsicherheiten zurecht zu kommen. Die häufig fehlende Struktur im Tagesablauf erhöht die Gefahr, dass die jungen Menschen in eine Art Lethargie verfallen, welche es ihnen unmöglich macht, sich aufzuraffen und verstärkt Bemühungen zur Integration in den Arbeitsmarkt nachzugehen. Diese eigene Kraft fehlt häufig und wird immer schwerer aktivierbar, je länger die Jugendlichen ohne Beschäftigung und somit ohne Regelmäßigkeiten in ihrem Leben bleiben. Die schwerwiegendste Folge hiervon reicht so weit, dass diese jungen Menschen dauerhaft an den Rand der Gesellschaft gedrängt und in dieser kein vollwertiges Mitglied werden können.

Die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit sind somit nicht mehr nur in der Familie und im nahen sozialen Umfeld spürbar, sondern auch die Gesellschaft muss sich mit diesen Konsequenzen auseinandersetzen. Jugendliche laufen in Phasen der Arbeitslosigkeit nicht nur Gefahr, als Person unselbstständig zu sein, sondern benötigen auch in finanzieller Hinsicht Unterstützung, was sich wiederum auf den Staat auswirkt, welcher diese Kosten zu tragen hat. Neben diesen offensichtlichen monetären Effekten verliert die Gesellschaft auch so genanntes Humankapital, welches nicht nur fehlende

Arbeitskräfte umfasst, sondern auch deren Beiträge in die Kassen der Öffentlichkeit. Aus diesen Gründen kann das Problem der Jugendarbeitslosigkeit schon aus finanziellen Überlegungen nicht nur der davon betroffenen Generation überlassen werden. Es geht die ganze Gesellschaft an und muss von dieser auch als wichtige Herausforderung anerkannt werden. Entwicklungen wie der demographische Wandel und der drohende Fachkräftemangel werden wohl dafür sorgen, dass diesem Thema verstärkt Aufmerksamkeit zukommen wird. Neben den auf ökonomische Verwertung ausgerichteten Sichtweisen, muss der Mensch auch als Individuum gesehen werden, welches ein Recht darauf hat, seine Fähigkeiten unter Beweis zu stellen, um so einen Platz in der Gesellschaft erreichen zu können und nicht gleichsam von dieser ausgestoßen zu werden.

Um jungen arbeitssuchenden Menschen dies zu ermöglichen und eine Eingliederungsperspektive zu bieten, finden sich viele Konzepte und Programme, welche in einem scheinbar undurchdringbaren Dschungel bereit stehen. Häufig ist nicht ersichtlich, welche dieser Projekte tatsächlich wirksame Hilfestellungen für junge Menschen bieten und welche wiederum nur eine Art Wartebank für diese darstellen.

„In den letzten Jahren befanden sich mit etwa 500.000 Teilnehmern jahresdurchschnittlich fast genauso viele junge Menschen in Maßnahmen wie arbeitslos gemeldet waren." (Dietrich & Abraham 2005, S. 89). Wenn man diese große Zahl an Jugendlichen betrachtet, welche sich in Maßnahmen befinden, so wird deutlich, welch große Bedeutung der Frage zukommt, welche Faktoren eine solche Maßnahme erfolgreich machen können. Dieses Vorgehen empfiehlt dementsprechend auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung: „Statt der Auflage neuer Förderinitiativen sollte daher zwingend zunächst geprüft werden, wie die bestehende Förderlandschaft gestrafft werden kann und erfolgreiche Beispiele nachhaltig in die Fläche getragen werden können." (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2010, S. 56 ff.).

Der Frage nach erfolgreichen Strategien soll im Rahmen dieser Arbeit nachgegangen werden.

1.2 Zielsetzung

Im Rahmen der im vorherigen Abschnitt dargestellten Themenstellung beschäftigt sich der empirische Teil dieser Arbeit mit den Erfolgsfaktoren der „Chance Liechten-

stein“, einem Projekt für arbeitssuchende Jugendliche. Hierbei sollen die Jugendlichen, als Experten ihres Themas, zu Wort kommen. Ergänzend hierzu werden die Initiatoren der „Chance Liechtenstein“, welche als Beispielprojekt dient, zu ihrer Sicht auf die Erfolgsfaktoren befragt. Die Orientierung bietende Leitfrage wird folgendermaßen definiert: *Haben Vermittlungsprogramme für arbeitssuchende Jugendliche auf diese eine Auswirkung und - wenn ja - welche Faktoren sehen Initiatoren und Betroffene als ausschlaggebend für einen Erfolg an?*
Ziel ist es, diese Faktoren herauszuarbeiten, um so erfolgreiche Strategien gegen Jugendarbeitslosigkeit zu sammeln, welche in einem nächsten Schritt auf andere Projekte übertragbar gemacht werden können.

1.3 Aufbau der Arbeit[1]

Zunächst sollen in einem ersten Schritt die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt herausgestellt werden, um so anhand dieser Veränderungen die Situation, welcher sich Jugendliche derzeit gegenübergestellt sehen, zu verdeutlichen (Kapitel 2). Im Anschluss hieran werden die Auswirkungen dieser Entwicklungen auf die Qualifikationsanforderungen dargestellt, um nachvollziehen zu können, welchen Ansprüchen junge Menschen beim Eintritt in die Arbeitswelt gerecht werden müssen (Kapitel 3.1.). In diesem Abschnitt wird der Fokus vor allem auf das Konzept der Schlüsselqualifikationen gelegt, welches in einem weiteren Schritt durch das aktuelle Modell der Lernergebnisse und Kompetenzen ergänzt wird. Hieraus werden abschließend aktuelle Anforderungen abgeleitet, welche von verschiedenen Institutionen und Einrichtungen für den beruflichen Erfolg als grundlegend formuliert werden. Diese sollen im empirischen Teil der Arbeit aufgegriffen werden, wenn es darum geht, zu überprüfen, inwieweit diese Forderungen im Konzept der „Chance Liechtenstein“ integriert sind. In einem weiteren Schritt wird das Thema der Arbeitslosigkeit in Kapitel 3.2. behandelt, um zu verstehen, welche Gründe vor allem für Jugendarbeitslosigkeit zu nennen sind, was wiederum Ableitungen für Gegenstrategien zulässt. Auch soll durch die Darstellung der Folgen von Erfahrungen der Arbeitslosigkeit die Situation der Jugendlichen nachvollziehbar gemacht werden. Somit können ihre Ausgangslage

[1] In der vorliegenden Arbeit werden aus Gründen der besseren Lesbarkeit männliche oder weibliche Ausdrucksformen gewählt, wenn keine neutrale Form verfügbar erscheint. Von diskriminierenden Absichten wird Abstand genommen.

und ihre spezielle Problematiken in Maßnahmen gegen Jugendarbeitslosigkeit aufgegriffen und abgewendet werden.
Anknüpfend an diese Grundlagen wird in Kapitel 4 die Methodik und Vorgehensweise der empirischen Untersuchung verdeutlicht, woraufhin im empirischen Teil zunächst eine Darstellung des untersuchten Projekts der „Chance Liechtenstein“ erfolgt (Kapitel 5.1.). Aufbauend hierauf werden die Ergebnisse der Gruppendiskussion mit Mitarbeitenden dieses Programms dargestellt (Kapitel 5.2.), worauf im Vergleich hierzu dann die Ergebnisse der Interviews mit den betroffenen Jugendlichen folgen (Kapitel 5.3.). In Kapitel 5.4. sollen diese Ergebnisse dann miteinander verglichen und mit Blick auf die Grundlagen der ersten Kapitel diskutiert werden.
Die Schlussbemerkung (Kapitel 6) fasst die zentralen Ergebnisse der Arbeit zusammen und gibt einen Ausblick über künftig zu leistende Aufgaben.

2 Gesellschaftliche Veränderungen und Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt

2.1 Demografischer Wandel

„Die Wettertanne verwandelt sich allmählich in einen **'Dönerspieß'**, der sich nach unten hin verjüngt.“ (Geißler 2006, S. 52). Mit diesem Zitat verdeutlicht Geißler den tiefgreifenden Wandel in der demografischen Zusammensetzung der Bevölkerungen in den Industrienationen. Offensichtlich wird dieser, wenn wir uns die Entwicklung anhand von Zahlen verdeutlichen. So waren noch 1950 31 Prozent der Bevölkerung in Deutschland unter zwanzig Jahren, während 2010 nur noch 17 Prozent zu dieser Altersgruppe gehören. Parallel dazu stieg die Zahl der Menschen über sechzig Jahren von 14 Prozent im Jahr 1950 auf 28 Prozent im Jahr 2010 (vgl. ebd., S. 54). Ausgehend von dieser veränderten Alterspyramide lässt sich auch ein allgemeiner Rückgang der Bevölkerung beobachten, welcher in Deutschland bis 2020 etwa 1,2 Millionen Bürger umfassen wird (Walwei et al 2006, S. 9). Wie drastisch die Zahl der Geburten gesunken ist verdeutlicht wiederum Geißler. „In der Zeit vom letzten Viertel des 19. Jahrhunderts bis in die 1970er Jahre hatte sich die Zahl der Geburten pro Frau von knapp fünf auf 1,4 Kinder reduziert – ein niedriger Wert, der, von kleinen Schwankungen abgesehen, seit über 25 Jahren stabil ist.“ (Geißler 2006, S. 46).

Ursachen für den Geburtenrückgang, welcher ursächlich ist für den demografischen Wandel, lassen sich nach Geißler nicht an einem einzigen Grund festmachen, vielmehr liegt ein Ursachengefüge vor, welches die Entwicklungen vorantreibt. Kinder werden nicht mehr zur Sicherung der ökonomischen Grundlage der Familie oder als mithelfende Arbeitskraft benötigt, weshalb sich die Zahl der Familien mit sehr vielen Kindern stark reduziert hat. Kinder können in scheinbar schwereren und schlecht vorhersagbaren Zeiten zu einem ökonomischen Risikofaktor werden. Eng verknüpft ist der Geburtenrückgang auch mit der Emanzipation der Frau, welche nicht mehr nur die Kindererziehung und Hausarbeit als erfüllende Lebensaufgabe sieht, sondern auch in beruflichen Bereichen Karriere und Erfolge haben möchte. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Frauen ein höheres Bildungsniveau aufweisen. Kinder stehen hier auf den ersten Blick oft als Hindernisse im Weg, weshalb viele Frauen dieses 'Hemmnisrisiko' gar nicht erst eingehen oder den Kinderwunsch so lange zeitlich hinausschieben, bis er schließlich aufgegeben wird. Folglich lässt sich immer noch

ein Konflikt in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erkennen, welcher noch nicht auf zufrieden stellende Weise angegangen wurde. Weiterhin führt der gestiegene Anspruch an das eigene Leben und die Individualisierung mit ihren Tendenzen, sich selbst frei und ohne Autonomiehemmnisse verwirklichen zu können, dazu, dass Kinder eher als einschränkend für die Verwirklichung der eigenen Träume gesehen werden, weshalb viele Paare sich selbst genügen und ihre Zweierbeziehung intensivieren, ohne diese dabei durch Kinder zu erweitern oder möglicherweise zu gefährden. Förderlich hierfür ist, dass Kinderlosigkeit in der heutigen Zeit gesellschaftlich akzeptiert ist und es keinen zwingenden Rechtfertigungsdruck von der Außenwelt dafür gibt, keine Kinder in die Welt zu setzen (vgl. ebd., S. 48 ff.).

Ergänzend zu den geringen Geburtenzahlen stieg das mögliche zu erreichende Lebensalter der Bevölkerung über die letzten Jahrzehnte stetig an. So kletterte die Lebenserwartung für Männer seit 1975 von 67,6 auf 77,4 Jahre während sich dieser Wert bei den Frauen im gleichen Zeitraum von 73,5 auf 82,5 Jahre erhöhte (vgl. Shell Deutschland Holding 2010, S. 166). Erklärungen für diese Anstiege bieten die weiterentwickelten Erkenntnisse und vor allem auch die gestiegenen Standards in Medizin, Hygiene und Ernährung, durch welche zum Beispiel früher tödliche Krankheiten geheilt werden können oder auf Grund der hygienischen Bedingungen gar nicht erst erscheinen, weshalb weniger Menschen daran sterben und somit auf ein verlängertes Leben hoffen dürfen.

Für die Zukunft ist anzunehmen, dass sich diese Trends nicht umkehren werden, sondern sich eher noch verstärken, da sich die genannten Ursachen für den demografischen Wandel nicht in Luft auflösen, sondern teilweise sogar verstärkt auftreten werden, wie zum Beispiel die Zunahme des Lebensalters durch Weiterentwicklungen im medizinischen Bereich.

Auch Zuwanderungen von Migranten nach Deutschland werden diesen Trend nur schwerlich auffangen können, vor allem wenn man beachtet, dass deren Zahlen in den letzten Jahren stark gesunken sind, was sich auf die Bevölkerungszahl Deutschlands niederschlägt (vgl. Fuchs & Zika 2010, S. 3). Der Zuzug von Migranten wird auch weiterhin aus ökonomischen und demografischen Gründen von Bedeutung für die Bevölkerungsentwicklung in der Bundesrepublik sein (vgl. Geißler 2006, S. 67). Eine Herausforderung in diesem Zusammenhang ist es für Politik und Bevölkerung

gleichermaßen, die derzeit stark in der Diskussion stehende 'Integration' nicht nur als Schlagwort zu nutzen, sondern sie wirklich in die Tat umzusetzen.

Auf den Arbeitsmarkt hat der demografische Wandel unmittelbare Auswirkungen, welche sich im Arbeitskräfteangebot niederschlagen. Zahlen hierzu liefert eine Langzeitprojektion des BMBF aus dem Jahr 2009, welche zu dem Ergebnis kommt, dass bis zum Jahr 2035 die Anzahl der ausbildungsberechtigten Jugendlichen im Vergleich zur aktuellen Zahl um 20 Prozent sinken wird (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009, S. 18 ff.). In die gleiche Richtung weisen die Autoren des IAB-Kurzberichts 12/2010, wenn sie davon ausgehen, dass sich bis zum Jahr 2025 die Zahl der erwerbsfähigen Personen insgesamt aufgrund der sinkenden Bevölkerungszahlen merklich um rund sieben Millionen verringern und das Alter dieser Personengruppe steigen wird. Es wird betont, dass nicht nur die Zuwanderung, sondern auch die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen diesen Trend nicht aufhalten kann (vgl. Fuchs & Zika 2010, S. 2). Schwerwiegende Folgen würden dann auftreten, wenn dieser schwindenden Zahl vor allem junger Arbeitskräfte keine Aufwertung und Weiterentwicklung des Bildungssystems entgegengestellt würde, da so längerfristig von einem Mangel an gut qualifizierten Fachkräften auszugehen ist (vgl. Schnur & Zika 2007, S. 7). Diese Zukunftsvision bestätigt die Shell-Jugendstudie von 2010 wenn sie festhält, dass „[…] der jetzt schon erkennbare Mangel an gut gebildeten und ausgebildeten Jugendlichen […] sich ohne Gegensteuern weiter verstärken [wird] und […] zu einem ernsthaften ökonomischen Problem werden [kann].“ (Shell Deutschland Holding 2010, S. 194).
Durch die sich verringernde Zahl an erwerbsfähigen Personen müssen Konsequenzen gezogen und Maßnahmen implementiert werden. Folgen hieraus könnten für die Zukunft zum Beispiel sein, dass die Produktivität erhöht werden muss, der technische Fortschritt vorangetrieben wird, Fachkräfte aus dem Ausland angeworben werden oder sich allgemein die Lebensarbeitszeit verlängert, so dass die Beschäftigten in den Betrieben älter werden, da sie länger im Betrieb verbleiben (vgl. Engelhardt & Prskawetz 2005, S. 341 ff.; Fuchs & Zika 2010, S. 2).
Diesen Entwicklungen sehen sich vor allem die heutigen Jugendlichen gegenüber. Sie werden einmal mit den Folgen des demografischen Wandels zu kämpfen haben und damit umgehen müssen. Interessant ist es deshalb, den demografischen Wan-

del aus Sicht der Jugendlichen zu betrachten, was die Shell-Jugendstudie von 2010 umgesetzt hat. Ergebnis war, dass 67 Prozent der Jugendlichen den demografischen Wandel aktuell als Problem ansehen, jedoch die derzeitigen Situationen der Generationen als gerecht empfinden. Sorgen machen sie sich nicht deshalb weil sie sich benachteiligt fühlen, sondern da sie sich der Auswirkungen des demografischen Wandels durchaus bewusst sind und wissen, dass dies große Herausforderungen für ihre Zukunft bedeuten wird (vgl. Shell Deutschland Holding 2010, S. 24). So sind sie sich bewusst, dass ältere Menschen zunehmend mehr Kosten verursachen werden und sich die eigene Rente der heutigen Jugendlichen nicht als selbstverständlich darstellt, sondern dass eigene Vorsorgen getroffen werden müssen, da immer weniger Erwerbstätige immer mehr Rentner finanzieren müssen (vgl. ebd., S. 169). Diese negativen Auswirkungen führen jedoch keineswegs zu einer pauschal negativen Betrachtung der älteren Generation.
Der demografische Wandel und die damit einhergehende geringer werdende Zahl an Arbeitskräften könnte auf den ersten Blick für Jugendliche zwar zur Folge haben, dass sie potentiell mehr Chancen haben, sich auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren. Dies birgt jedoch auch die Gefahr eines zunehmenden „Mismatch“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009a, S. 22) zwischen den Qualifikationen der Jugendlichen und den Ansprüchen der arbeitgebenden Institutionen, vor allem im Bereich der Geringqualifizierten (ebd.). Durch die Folgen des demografischen Wandels werden sich zukünftig viele Veränderungen im Bereich des Arbeitsmarkts und der Rahmenbedingungen von Arbeitsplätzen ergeben, welche mehrheitlich von den Jugendlichen getragen werden. Diese müssen mit der Unsicherheit umgehen können, dass sich ihre Zukunft in der Arbeitswelt im Wandel befindet und unklar ist, in welche Richtungen genau sie sich weiterentwickeln wird.

Zukünftig wird es in der Bundesrepublik darum gehen, bis jetzt unbeachtete Reserven an möglichen Arbeitskräften zu mobilisieren. Hierbei geht es vor allem darum, Rahmenbedingungen zu schaffen, welche es älteren Personen und Müttern erlauben, voll in den Arbeitsmarkt einzutreten. Auch müssen attraktive Bedingungen geschaffen werden, um gut qualifizierte Personen aus dem Ausland für Deutschland zu interessieren (Walwei et al 2006, S. 12). Zusätzlich muss die Tatsache angegangen und verändert werden, dass Menschen mit Migrationshintergrund über schlechtere

Chancen im Ausbildungssystem verfügen und geringere Qualifikationsniveaus erreichen als Menschen ohne Migrationshintergrund (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009a, S. 23). Deren Integration und eine Verbesserung ihrer Ausgangslage würde erheblich dazu beitragen, mehr gut qualifizierte Personen aus dem eigenen Land zu generieren. Dass dieses Thema nun auch in der Öffentlichkeit und in der Politik angekommen ist, zeigt die aktuelle Debatte über die Änderung des Aufenthaltsrechts für ausländische Jugendliche. So kann nach Spiegel „[…] nicht mehr glaubhaft […] [erklärt werden], warum junge Arbeitskräfte im Ausland gesucht werden, gleichzeitig aber in Deutschland ausgebildete und integrierte Migranten abgeschoben werden." (SPIEGEL 40/2010, S. 18).
Diesen Herausforderungen und zukünftigen Entwicklungen müssen Wirtschaft und Gesellschaft gleichermaßen in der Zukunft begegnen und gemeinsame Lösungsmöglichkeiten entwickeln, um den demografischen Wandel mit seinen Folgen aufzufangen. Dabei wäre es wünschenswert, wenn zu der vorherrschenden Unternehmenssicht auch der Blick auf das Individuum und die von ihm zu tragenden Folgen hinzugezogen wird, um so für beide Seiten positive und tragbare Lösungen zu finden.

2.2 Strukturwandel

Neben dem demografischen vollzieht sich seit vielen Jahren in weiten Teilen unserer Welt ein Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft. Folge davon ist, dass im Bereich der Landwirtschaft, im Produzierenden Gewerbe und in der Bauindustrie Arbeitsplätze in großem Maße verschwunden sind und auch weiterhin wegfallen. Im Bereich der Dienstleistungen wird die Zahl der Erwerbstätigen wohl auch in Zukunft weiter ansteigen (Prognos 2002, S. 145 ff.). Auf diesem Gebiet lassen sich jedoch auch Veränderungen erkennen, welche weg von den „[…] grundlegenden hin zu den fortgeschrittenen Dienstleistungen [gehen], die einen höheren Bildungsstand voraussetzen." (Bainbridge 2005, S. 154). Füllsack nennt diese Weiterentwicklung aufgrund von steigenden geistigen Anforderungen „Wissensarbeit" (Füllsack 2009, S. 82) und der Prognos-Bericht von 2002 spricht von einem „doppelten Strukturwandel", welcher eine Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft sowie eine Hinwendung zu „wissensintensiven Branchen" mit sich bringt (vgl. Prognos 2002, S. 2).

Die Verschiebungen in den Tätigkeitsbereichen lassen sich anschaulich anhand von Zahlen darstellen. So betrug 1995 nach Rechnungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die Anzahl der Arbeitsplätze im Bereich der Produktion noch 34,9 Prozent des ganzen Arbeitsplatzangebots, während dies 2010 nur noch 28,3 Prozent sind. Auch in den primären Dienstleistungen, wie Büro- und Handelstätigkeiten, sank die Zahl von 42,4 Prozent im Jahr 1995 auf 36,2 Prozent in 2010. Gestiegen ist in der gleichen Zeitspanne die Anzahl der Arbeitsplätze im Bereich der sekundären Dienstleistungen, wie Organisation, Management und Forschung. Diese betrugen 1995 noch 22,8 Prozent im Gegensatz zu 35,4 Prozent im Jahr 2010 (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009a, S. 17).

Die Reduktion von Arbeitsplätzen im Bereich der Produktion und der primären Dienstleistungen kann durch die Rationalisierung von Produktionsschritten erklärt werden, durch welche Arbeitsplätze zusammengefasst wurden oder ganz weggefallen sind. Das Wegbrechen dieser Beschäftigungsmöglichkeiten wird nach Füllsack dadurch aufgefangen, dass „[…] gleichzeitig […] eine Vielzahl von neuen Arbeitsnotwendigkeiten geschaffen [wird]. Die Maschinen, die in den Fabriken die Menschen ersetzen, mussten geplant, entwickelt, gebaut, verkauft, transportiert und aufgestellt werden. […] Die menschliche Arbeit scheint sich also eher in neue, und vielleicht auch weniger physische Anstrengung erfordernde Formen umzulagern […]. […] Ein *Ende der Arbeit* ist nicht in Sicht. Arbeit verändert nur beständig und, so scheint es, immer schneller ihr Antlitz.“ (Füllsack 2009, S. 90).

Gegenüber diesen schlechten Prognosen für den Produktions- und primären Dienstleistungsbereich können für die Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens positive Vorhersagen getroffen werden, da dieser vom demografischen Wandel und der daraus resultierenden Verschiebung der Altersstruktur profitiert, weshalb neue und vergrößerte Tätigkeitsfelder erschlossen werden können (vgl. Fuchs & Zika 2010, S. 6).

Die Enquête-Kommission von 2002 bringt zusammenfassend die wichtigsten Erscheinungsformen und Folgen des Strukturwandels auf den Punkt:

> In Deutschland, wie in allen Industrienationen, ist „[…] ein erheblicher Strukturwandel zu beobachten, der sich im Anstieg der Qualifikationsanforderungen, im Wandel der Erwerbsformen, in zunehmender Arbeitszeitflexibilisierung aber auch in struktureller Arbeitslosigkeit äußert. Als Ursache dieser Veränderungen sind vor allem die Verschärfung des Wettbewerbs, die Gewichtsverlagerung von der Pro-

> duktion zu den Dienstleistungen, die Ausbreitung der Mikroelektronik, die Beschleunigung des Innovationstempos und die zunehmende Differenzierung der Bedürfnisse und Produkte zu nennen. Auch Arbeitsorganisation und Arbeitsqualität ändern sich." (Enquête-Kommission 2002, S. 213).

Eine grundlegende Veränderung ist jedoch vor allem, dass „entscheidend für die Produktivität […] heute nicht mehr physische, sondern mentale Leistungen [sind]." (Rifkin 1995, S. 132). Diese Entwicklung bringt starke Änderungen in der Struktur der ausgeübten Beschäftigungen, in der jeweils benötigen Anzahl an Beschäftigten und in den Qualifikationsanforderungen an die Mitarbeitenden mit sich.

Für die Zukunft kann man absehen, dass keine Abkehr von den bisherigen Entwicklungen erfolgen wird, sondern dass diese weiterhin vorangetrieben werden. „Die künftige Wirtschaftsstruktur Deutschlands dürfte gekennzeichnet sein durch primär hochwertige Produkte mit hoher Forschungs- und Entwicklungsintensität und hochwertigen, überwiegend unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie durch eine weiter zunehmende internationale Arbeitsteilung." (Walwei et al 2006, S. 9).
Die schon erfolgte und fortschreitende Entwicklung in Richtung erforderlicher Höherqualifizierung und größerer Vielfalt an möglichen Tätigkeitsfeldern mit unterschiedlichsten Kompetenzanforderungen macht natürlich besonders den Menschen beim Zugang zum Arbeitsmarkt Schwierigkeiten, die, aus welchen Gründen auch immer, die geforderten Qualifikationen und Wissensstände nicht mitbringen. Sie werden in diesem Wettbewerb immer weiter in den Hintergrund gedrängt und erhalten geringer werdende Möglichkeiten in einer sich wandelnden Gesellschaft.
Es fand und findet immer noch eine „[…] langfristige Verlagerung von den Tätigkeiten, für die körperliche Kraft benötigt wird, hin zu Berufen, die geistige Fähigkeiten und Know-how erfordern [statt]." (Bainbridge 2005, S. 155). Durch die zunehmende Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien werden rein manuelle Fähigkeiten überflüssig oder treten zumindest in den Hintergrund, während intellektuelle Fähigkeiten betont werden.
Festzuhalten ist, dass der „[…] Trend zur wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft […] damit zu einer zunehmenden Bedrohung für die berufliche Existenz gering qualifizierter Personen [wird]." (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009a, S. 18). Dies wird vor allem dann prekär, wenn man sich vor Augen führt, dass sich

dieser Umstand in der Zukunft nicht verbessern, sondern eher noch verschärfen wird.

Für Jugendliche, hier vor allem jene mit geringerer Ausbildung, gilt diese Bedrohung im Besonderen, da ihnen nicht nur die potentiellen Arbeitsstellen, sondern auch die traditionellen Ausbildungsplätze, zum Beispiel in der Produktion, wegfallen. Die Vermittlung der an diesen Stellen erlernbaren Fähigkeiten wird in Deutschland nicht mehr benötigt, da diese Arbeitsplätze ins Vorteile bietende Ausland verlegt wurden und werden. Als herausragende Verlierer dieser Entwicklung können junge Männer an Haupt- und Förderschulen gesehen werden, welche klassischer Weise in den schwindenden Branchen ihre beruflichen Wege gehen konnten (vgl. Shell Deutschland Holding 2010, S. 351).

Nach der Shell-Jugendstudie von 2010 ist den Schülern auf Haupt- und Förderschulen ihre schlechte Ausgangslage durchaus bewusst. Sie sehen sich selbst unter Druck, da sie wissen, dass sie eine höhere Qualifikation benötigen, um im Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben. Dies führt dazu, dass sie ihre Situation als negativ und belastend erleben, sich dem schlechten Ruf ihrer Schulen bewusst sind, sich höhere Bildungsziele stecken, welche für sie jedoch schwieriger zu erreichen sind, was dazu führt, dass ihnen Enttäuschungen nicht erspart bleiben und sie ein hohes Maß an Selbstmotivation mitbringen müssen, um ihre Situation ins Positive zu kehren. Dies vor allem dann, wenn sie ihre schlechte Außenwirkung und die damit verbundenen Stigmatisierungen in ihre Persönlichkeit integriert haben und sich selbst als minderwertig und nicht gut genug für den Arbeitsmarkt sehen (vgl. ebd., S. 33 ff.).

Für die heutigen Jugendlichen - allgemein ausgedrückt - kann als schwerwiegendste Folge des Strukturwandels die sich fortwährend wandelnden Anforderungen an ihre Qualifikationen genannt werden. Dies fordert von den jungen Menschen ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit und ständiger Weiterentwicklung der eigenen Person, was sie leisten müssen, ohne die voll ausgebildete Persönlichkeit und Reife eines Erwachsenen mitzubringen. Die Unsicherheiten des fortschreitenden Wandels treffen alle Menschen in den Industrienationen gleichermaßen. Jedoch ist diese Ungewissheit vor allem für Jugendliche schwer zu bewältigen, da sie nicht auf die nötige Lebenserfahrung und Ruhe zurückgreifen können, welche Erwachsenen helfen kann, Instabilitäten zu überbrücken und mit Unsicherheiten umzugehen.

2.3 Globalisierung

„Spätestens seit Beginn der 1980er Jahren […] sind die Menschen weltweit mehr oder weniger starken, weitgehenden Veränderungen ausgesetzt, die unter dem Stichwort 'Globalisierung' zusammengefasst werden.“ (Erlinghagen 2004, S. 114). Erlinghagen stellt verschiedene Bereiche fest, in welchen diese Veränderungen gewirkt haben. Hier unterscheidet er zwischen der ökonomischen Globalisierung, welche die Internationalisierung im Wirtschaftsbereich umfasst, der Netzwerk-Globalisierung, die durch die schnellere und einfachere Kommunikation durch neue Technologien zustande kam und der politischen Globalisierung, die auf die Zunahme von länderübergreifenden Organisationen verweist (vgl. ebd., S. 115).
Die Bundesrepublik und ihre zukünftige Entwicklung ist eng an die Veränderungen vor allem im umgebenden Ausland geknüpft, da Deutschland mit seiner Mitgliedschaft in der EU und der gemeinsamen Währung, aber auch durch den starken Export und der damit verbundenen engen Zusammenarbeit mit internationalen Unternehmen und Organisationen in engen Verbindungen über die Grenzen hinweg steht und unweigerlich auf Veränderungen außerhalb Deutschlands reagieren wird und muss (vgl. Prognos 2002, S. 5).
Die starke Abhängigkeit der Bundesrepublik vom internationalen Ausland lässt sich daran erkennen, dass rund ein Viertel der Arbeitsplätze in Deutschland vom Export ins Ausland abhängig sind (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 23). Es ist also eine solch enge und starke Verzahnung mit ausländischen Unternehmen und Organisationen vorhanden, dass man für die Zukunft sehr wahrscheinlich annehmen kann, dass diese Beziehungen weiterhin bestehen bleiben und aller Voraussicht nach künftig auf breiterer Ebene ausgebaut werden, auch wenn mittlerweile von verschiedenen Seiten Kritik an der Globalisierung und ihren Folgen geübt wird.

Als Folge der Internationalisierung aller Bereiche des modernen Lebens und der Wirtschaftsbranchen verändert sich zunehmend die Ausgestaltung von Arbeitsplätzen. Einfacharbeitsplätze in der Güterproduktion werden immer weiter ausgelagert in Länder, welche Wettbewerbsvorteile, meist billige Löhne, bieten. Dies führt dazu, dass in Ländern wie der Bundesrepublik diese Arbeitsplätze wegfallen und sich die Zahl der Beschäftigungsbereiche für geringer Qualifizierte verkleinern (vgl. Daheim & Schönbauer 1993, S. 44). Bereiche, in denen hoch qualifizierte Mitarbeitende benö-

tigt werden, verbleiben in Deutschland (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009a, S. 23).
Problematisch ist diese Entwicklung vor allem für benachteiligte Jugendliche und hier vor allem für jene, welche als gering qualifiziert einzustufen sind, da sie sich in einem internationalen Wettbewerb um Arbeitsplätze befinden. Durch die Arbeitsteilung über Grenzen hinweg, finden sich ihre Konkurrenten nicht nur im eigenen Land, sondern vor allem in Ländern, welche einfache Arbeiten zu günstigeren Konditionen zulassen. Auch verkleinert sich der frühere Bereich des „Niedriglohnsegments“, welcher einfachere Arbeiten für geringer qualifizierte Menschen bereithielt, zunehmend, wodurch diese ihre angestammten Arbeitsbereiche verlieren (vgl. ebd., S. 19ff.).

Wenn Jugendliche selbst nach der Globalisierung gefragt werden, wie es die Shell-Jugendstudie von 2010 getan hat, so lassen sich recht differenzierte und klar begründete Ansichten und Meinungen zu diesem Thema erkennen. So war der Begriff der Globalisierung 84 Prozent der befragten Jugendlichen bekannt. 84 Prozent von den Jugendlichen, denen Globalisierung ein Begriff war, verbinden damit ein höheres Maß an Freiheit, sich privat und beruflich über Grenzen hinweg bewegen zu können. Auch wird wirtschaftliches Wachstum und ein hoher Lebensstandard mit dem Begriff in Verbindung gebracht. Es lässt sich erkennen, dass Jugendliche mit der Globalisierung vertraut sind und sie auch zu großen Teilen positiv bewerten. Negative Argumente tauchen weniger oft auf, dann aber wird häufig Arbeitslosigkeit und Umweltzerstörung genannt (vgl. Shell Deutschland Holding 2010, S. 25). Die negative Sicht auf Globalisierung und Ängste vor deren zukünftiger Entwicklung, speziell im Bereich der Arbeitslosigkeit, tauchen vor allem bei denjenigen Jugendlichen auf, welche weniger gut ausgebildet sind und auch aus dem sozialen Bereich Risikofaktoren mit sich bringen (vgl. ebd., S. 175).

In der Zukunft wird die Verschiebung von einfachen Arbeitsplätzen ins Ausland wohl auch im Bildungssystem zu spüren sein. Dieses muss sich auf die neuen und sich fortlaufend ändernden Anforderungen und Ausgangslagen auf dem Arbeitsmarkt einstellen und benötigtes Wissen vermitteln. Hier gilt es vor allem eine gute Erstausbildung und anschließend lebenslange Weiterbildungen zu ermöglichen und voranzutreiben (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 23). Weiterhin kann

eine Folge der stetigen Internationalisierung sein, dass Ausbildungen über Grenzen hinweg absolviert werden, was im Rahmen der EU auch schon möglich ist. Diese Weiterentwicklung wird ein erhebliches Maß an Mobilität und interkultureller Kompetenzen von den betreffenden Jugendlichen erfordern (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009a, S. 25).

2.4 Technischer Fortschritt

Für den technischen Fortschritt ist vor allem die Ausbreitung der Informations- und Kommunikationstechnologien prägend. Sie ermöglichen eine Rationalisierung von Arbeitsplätzen, hier vor allem derjenigen, welche einfache Arbeiten ermöglicht hatten. Diese Arbeiten werden immer weiter abgebaut und lassen sich noch am ehesten im Bedienen von Maschinen finden, dort aber auch in immer geringer werdender Zahl (vgl. Daheim & Schönbauer 1993, S. 130). Die „[…] IuK-Technologien [ermöglichen] die Flexibilisierung von Arbeitszeit und –ort sowie die Dezentralisierung von Wertschöpfungs- und Produktionsprozessen“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009a, S. 21). Auch bringen sie es mit sich, dass die Anforderungen in weiten Teilen des Arbeitsmarktes gestiegen sind und weiterhin steigen werden, was eine erhöhte Nachfrage nach gut ausgebildeten Fachkräften zur Folge hat (vgl. Prognos 2002, S. 56).

Eine Folge des technischen Fortschritts für das Bildungssystem und somit auch für Jugendliche ist, dass neue Technologien vermehrt Einzug in die Inhalte der Schul- und Berufsbildung gehalten haben und auch weiterhin halten werden und der Bedarf an Ausbildungen in diesen Bereichen steigen wird (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009a, S. 25). Jugendliche werden sich diesen Entwicklungen anpassen müssen und vermehrt Bildungsinvestitionen in Bereichen leisten, welche beruflichen Erfolg versprechen. In dieser Hinsicht haben sie gewisse Vorteile gegenüber der älteren Generation, welche nicht mit den neuesten Entwicklungen in den Technologien aufgewachsen ist, sich das Wissen darüber selbstständig und mühsam aneignen muss und für spezielle Berufssparten nicht genügend qualifiziert ist.
Jugendliche können diesen Vorteil jedoch nur nutzen, wenn sie sich auf die veränderten Anforderungen einlassen und darauf reagieren. Nach der Shell-Jugendstudie aus dem Jahr 2010 sehen sich vor allem Realschüler und Auszubildende der Situati-

on gegenüber, dass sie sich an die konkreten Arbeitsmarktverhältnisse anpassen müssen und dementsprechend auch ein höheres Maß an Flexibilität und Mobilität mit sich bringen als andere Absolventen (vgl. Shell Deutschland Holding 2010, S. 33).
Auf diese beiden aktuellen und auch zukünftigen Grundanforderungen, Flexibilität und Mobilität, wird in den Kapiteln 1.4.1. und 1.4.2. genauer eingegangen.

Für die Zukunft des technischen Fortschritts lässt sich vermutlich voraussagen, dass in einigen Bereichen, wie etwa der Gentechnologie, weiterhin heftige Diskussionen stattfinden werden, da sie die Grundwerte unserer Gesellschaft betreffen. Das Vorantreiben der Informations- und Kommunikationstechnologien wird weniger für Wirbel sorgen, da dieser Bereich von der breiten Mehrheit stark genutzt und anerkannt wird (vgl. Prognos 2002, S. 30). Zusammenfassend kann man sagen, dass „[…] für die zukünftige Entwicklung Deutschlands es entscheidend darauf ankommen [wird], Wachstumspotenziale aus Innovationen und technischem Fortschritt zu schöpfen." (Bildungsministerium für Bildung und Forschung 2009a, S. 21). Um diesen Anforderungen und Entwicklungen gerecht zu werden, wird die nachwachsende Generation an Mitarbeitenden verschiedenste Kompetenzen aus mehreren Fachrichtungen benötigen, um sich mit den neuen Technologien auseinandersetzen zu können und diese weiter voranzutreiben. Hierauf muss wiederum das Bildungswesen reagieren, welches bei der Qualifizierung von jungen Menschen die Hauptaufgabe trägt und sich regelmäßig an ändernde Rahmenbedingungen anpassen muss.

2.4.1 Flexibilität

Nach dem Fremdwörterbuch des Duden ist Flexibilität die Fähigkeit des Menschen, sich wechselnden Situationen rasch anzupassen (vgl. Wissenschaftlicher Rat der Dudenredaktion 2005, S. 330). Übertragen auf die Arbeitswelt bedeutet dies, dass sich der dort Tätige fortlaufend auf eine sich wandelnde Umwelt einstellen und auf sie reagieren muss.
Flexibilität bedeutet im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt auch, dass mit vermehrtem Arbeitgeber- und Tätigkeitswechsel im Laufe der Erwerbsbiographie zu rechnen ist. Brüche im Laufe des Lebens sind der Normalfall und nicht mehr rein negativ belegt. Die Flexibilität bezieht sich auch auf die Arbeitszeiten, welche in Zukunft noch stärker auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers ausgerichtet sein werden (vgl.

Prognos 2002, S. 20). Rürup spricht in diesem Zusammenhang von der „Erosion des Normalarbeitszeitverhältnisses“ (Rürup 1989, S. 120), welche Arbeitsformen wie Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, Gleitzeit, Leiharbeit, Jahresarbeitszeitkonten und Projektarbeit mit sich bringt. In Zahlen ausgedrückt bedeutet dies nach Berechnungen der Enquête-Kommission, dass die Zahl der Normalarbeitsverhältnisse zwischen 1991 bis 2000 um 12,5 Prozent sank, während in der gleichen Zeitspanne die Zahl an Teilzeitanstellungen um 36,5 Prozent, die der Leiharbeit um 153 Prozent und die der befristet Beschäftigten um 21 Prozentpunkte stieg. Bei letzteren ist besonders auffällig, dass sich hier vor allem die Zahl der unter 25jährigen erhöht hat. Zwischen 1992 und 1997 stieg die Zahl der geringfügig Beschäftigten um 40 Prozent an (vgl. Enquête-Kommission 2002, S. 216 ff.).
In Bezug auf den Mitarbeitenden selbst bedeutet Flexibilität, dass die Anzahl der Arbeitskräfte zunehmend variieren kann. Daheim und Schönbauer sprechen hier von der „flexiblen Mindestbelegschaft“, welche „[…] eine kleinere Stammbelegschaft aus qualifizierten, vielseitig einsetzbaren Arbeitskräften und […] eine Randbelegschaft von vorwiegend befristet eingestellten Arbeitskräften [umfasst] […].“ (Daheim & Schönbauer 1993, S. 130 ff.). Dies hat für die betroffenen Menschen zur Folge, dass sie vermehrt in flexiblen und damit auch unsicheren Arbeitsverhältnissen zu finden sind.

Aus den bisherigen Ausführungen lässt sich ableiten, dass für viele Arbeitnehmer ein unsicheres Arbeitsverhältnis, welches nicht auf Dauer angelegt ist, zum Regelfall wird, was auf persönlicher Ebene zu Unsicherheiten für die Zukunftsplanung und Bedrohungen für die eigene Identität führen kann. Vor allem für junge Menschen bedeutet dies eine Last, da sie sich ihrer Persönlichkeit und ihrer Fähigkeiten häufig noch nicht bewusst sind und somit größere Unsicherheiten bewältigen müssen, als dies erfahrene erwachsene Personen schaffen müssten.
Zusätzlich lassen neue Arbeitsformen wie Telearbeit die Grenzen zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit, zwischen Arbeit und Heim verschwinden oder zumindest werden diese Grenzen durchdrungen (vgl. Füllsack 2009, S. 107). Die „Entgrenzung von Arbeitsverhältnissen“ öffnet für den Einzelnen viele Entfaltungsmöglichkeiten, verhindert jedoch auch Orientierungshilfen, welche einen Sicherheit bietenden Rahmen geben würden (vgl. Voß 1998, S. 476).

Hervorgehoben werden muss an dieser Stelle, dass die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse in hohem Maße von Jugendlichen getragen wird, da vor allem in den ersten Jahren des Berufeinstiegs prekäre Arbeitsverhältnisse vorherrschen, welche sich durch Erfahrungen der Arbeitslosigkeit, wenn auch oft nur von kurzer Dauer, abwechseln (vgl. Shell Deutschland Holding 2010, S. 41). Jugendliche, welche sich ohnehin in einer Phase der Orientierung und Unsicherheit befinden, müssen zusätzlich hierzu noch mit den Ungewissheiten auf dem Arbeitsmarkt zurechtkommen und Bewältigungsstrategien entwickeln.

2.4.2 Mobilität

Der Begriff Mobilität bezieht sich, allgemein gesehen, auf „[…] die Bewegung von Personen in der Gesellschaft." (Geißler 2006, S. 255). Geißler unterscheidet weiterhin zwischen „räumlicher Mobilität" und „sozialer Mobilität". Mit ersterer sind Bewegungen von Personen gemeint, welche von einer Stelle zu einer anderen führen, ohne dabei das Niveau zu verändern. Soziale Mobilität beinhaltet die Bewegung von Personen mit gleichzeitigem Positionswechsel in eine andere soziale Stellung als die vorherige (vgl. ebd.). Dieses Konzept soll nun im Folgenden auf den Arbeitsmarkt übertragen werden.

Für die soziale Mobilität allgemein weisen Pointner und Hinz darauf hin, dass sich die Zahl der gesellschaftlichen Abstiege im Gegensatz zur Zahl der Aufstiege verringert hat. Der Arbeitsmarkt ist offener geworden für Positionswechsel, wobei bemerkenswert ist, dass Menschen, deren Herkunftsfamilie ein höheres Bildungsniveau aufweist, einen höheren Schutz vor sozialem Abstieg aufweisen, als solche, bei denen diese Voraussetzung nicht gegeben ist (vgl. Pointner & Hinz, 2005, S. 117 ff.). Die geringere Zahl an sozialen Abstiegen lässt sich dadurch erklären, dass der Strukturwandel in der Arbeit, mit seiner Höherqualifizierung und Expansion des Dienstleistungsbereichs den Einzelnen nahezu dazu zwingt, sich auf eine höhere soziale Stufe hinzubewegen (vgl. Geißler 2006, S. 258).

Im Folgenden wird nun die räumliche Mobilität im Sinne von tatsächlicher räumlicher Bewegung von Arbeitnehmenden in den Vordergrund gestellt, da diese Offenheit für Umzüge, lange Arbeitswege, etc. von vielen Arbeitgebenden und der gesellschaftli-

chen Umgebung als selbstverständlich verlangt wird und auch in Zukunft verstärkt als Grundeinstellung für alle Erwerbstätigen erwartet wird.

Bezogen auf Jugendliche lässt sich erkennen, dass bei Ihnen die Mobilitätsbereitschaft, sei es aus freien Stücken oder aus zwingendem äußeren Umstand, recht hoch ist. So verlassen „[…] über 600.000 Auszubildende […] auf dem Weg zum Ausbildungsort ihren Heimatkreis. In Westdeutschland sind dabei im Schnitt ein Drittel der Auszubildenden über eine Kreisgrenze hinweg mobil, im Osten sogar 41 Prozent." (Bogai, Seibert & Wiethölter 2008, S. 1). Die Mobilität ist jedoch nicht nur bei Auszubildenden ausgeprägt. Auch AbiturientInnen und StudentInnen nehmen häufig Ortswechsel vor, um ihren Bildungs- und Berufsweg weiter verfolgen zu können.

> „Immerhin ein Drittel aller Abiturienten (33%) und noch deutlich mehr Studierende (42%) müssen nach dem Abitur die Koffer packen, um ihren Start in die berufliche Ausbildung in einer neuen regionalen Umgebung starten zu können. Insgesamt trifft es immerhin jeden sechsten Jugendlichen (17%), der zu solch einer Mobilität bereit sein musste." (Shell Deutschland Holding 2010, S. 112).

An diesen Zahlen zeigt sich schon, dass Jugendliche im Allgemeinen zu Mobilität bereit sein müssen, um ihre berufliche Zukunft voranzubringen. Dies gilt wiederum verstärkt für ostdeutsche Jugendliche, welche aufgrund der strukturellen Situation im Osten Deutschlands längere Wege in Kauf nehmen müssen. Auch ist das Ausbildungsplatzangebot im Norden geringer als im Süden Deutschlands, weshalb die Mobilität auch ein Nord-Süd-Gefälle aufweist (vgl. Bogai, Seibert & Wiethölter 2008, S. 5).

Folgen dieser Mobilität sind eine geringere Stabilität und Sicherheit in der Zukunftsplanung, da die räumlichen Gebundenheiten relativ schnell verändert werden können oder müssen. Die Erwartungen an den Einzelnen, seinen Lebensmittelpunkt nach der möglichen Arbeitsstelle auszurichten und nicht anders herum wird in der Zukunft zunehmen. Dies bringt vor allem Jugendlichen den Vorteil, die Welt mit ihren Anforderungen frühzeitig auf eigenen Beinen, unabhängig vom Elternhaus kennen zu lernen. Dies erfordert speziell von Jugendlichen aber wiederum ein hohes Maß an Selbststeuerung und Anpassungsfähigkeit, was sie wiederum in ihre Persönlichkeit und ihr Anforderungsprofil einpassen und vor allem zunächst entwickeln müssen.

Wie müssen die Qualifikationsanforderungen an den Einzelnen gestaltet sein, um unsicheren Arbeitsverhältnissen und Unsicherheiten allgemein, der Forderung nach

Anpassungsfähigkeit, Selbststeuerung, Mobilität, Höherqualifizierung, etc. begegnen zu können? Die Auswirkungen der in diesem Kapitel dargestellten Entwicklungen auf die an das Individuum herangetragenen Forderungen sollen im folgenden Kapitel veranschaulicht werden. Es werden die Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen dargestellt, auf welche die Individuen reagieren müssen. Darauf folgend und ableitend wird ein Bezug zur Arbeitslosigkeit erstellt, um deutlich zu machen, welche Auswirkungen die veränderten Anforderungsprofile auf diese allgemein, aber wiederum vor allem auf die Jugendarbeitslosigkeit haben.

3 Folgen der Veränderungen auf Qualifikationen und Arbeitslosigkeit

3.1 Qualifikationsanforderungen

3.1.1 Ausgangspunkt: Bildungsexpansion

Der Begriff der Bildungsexpansion beschreibt die Ausdehnung des Bildungswesens seit den 1960er Jahren in Deutschland, welche sich vor allem auf die Realschulen und Gymnasien bezog. Der Beginn der Ausweitung dieser Bereiche kann schon in den 1950ern gesehen werden, wobei erst mit den öffentlichen Debatten um Bildung, hier vor allem durch Pichts Ausrufung des Bildungsnotstandes in den 1960er Jahren ein breites gesellschaftliches Bewusstsein für dieses Thema erreicht wurde (vgl. Geißler 2006, S. 274). Ursachen für die Forcierung des Bildungsbereichs waren die im internationalen Vergleich erkennbaren Defizite des deutschen Schulsystems (vgl. Böhm 2000, S. 80). Jedoch waren die Gründe nicht nur schulintern zu finden, wie Geißler zusammenfassend beschreibt:

> „Wissenschaftlicher und technischer Fortschritt, die zunehmende Durchdringung der Arbeitswelt, aber auch aller anderen Lebensbereiche mit Technik und technischen Neuerungen, der zunehmende Einsatz von Sozialtechnologien, um den sozioökonomischen Wandel in einer komplexen Gesellschaft zu kontrollieren und – zumindest teilweise – zu planen und zu steuern, erhöhen kontinuierlich den Bedarf an besseren Qualifikationen. […] Wissen – und dabei wiederum insbesondere das theoretische Wissen – gewinnt eminent an Bedeutung für das wirtschaftliche und gesellschaftliche Leben und den sozialen Wandel; es wird zunehmend zur Triebkraft für die ökonomische und soziale Entwicklung.“ (Geißler 2006, S. 279).

Der Ausbau des Bildungssystems hatte dementsprechend zum Ziel, eine Höherqualifizierung in der Bevölkerung zu erreichen, um so Fachkräfte und gut ausgebildete junge Menschen im eigenen Land zu generieren. Dies bedeutete, dass immer mehr Jugendliche länger in der Schule und in Ausbildungen verweilten, was zur Folge hatte, dass sich „[…] das Durchschnittsalter beim Übergang aus dem Bildungs- ins Erwerbssystem zwischen 1975 und 1995 von 20,2 auf 24,0 Jahre […] [erhöht hat].“ (Reinberg & Hummel 2001, S. 2). Aus diesen Zahlen lässt sich ableiten, dass sich junge Menschen vermehrt in höheren Ausbildungsgängen finden lassen, welche auch ein längeres Verweilen im Bildungssystem rechtfertigen. Demzufolge nimmt der

Hauptschulabschluss eine an Zahlen und Bedeutung immer geringer werdende Stellung bei den Bildungsabschlüssen ein. „So hatten 2008 39% der 30- bis unter 35-Jährigen die Hochschulreife und 24% einen Hauptschulabschluss. Bei den 60- bis unter 65-Jährigen sind es 19 bzw. 52%." (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 37). Hierin zeigt sich, dass sich das Verhältnis der Schulabschlüsse in entgegengesetzte Richtungen entwickelt hat. Problematisch sieht die Shell Jugendstudie von 2010 dies deshalb, weil sich durch diese Entwicklungen vermehrt sehr schwache SchülerInnen auf den Hauptschulen befinden, da eine größere Zahl an Heranwachsenden höhere Schulen besucht. Dies führe dazu, dass sich die SchülerInnen an Hauptschulen gegenseitig keine Anregungen im Unterricht geben könnten und nicht von leistungsstärkeren Schülern angespornt würden. Aufgrund dieser Tatsache verschärfe sich für diese Jugendlichen die Situation, da viele auch von ihrem Elternhaus wenig Unterstützung für die Schulkarriere erwarten könnten, da das deutsche Schulsystem, möglicherweise durch die frühe Trennung der Schüler nach Leistung, Unterschiede in der sozialen Herkunft nicht nivelliere, sondern vielmehr aufrecht erhalte und verstärke, weshalb vermehrt Kinder aus sozial schlechter gestellten Familien die Hauptschulen besuchten (vgl. Shell Deutschland Holding 2010, S. 73).
Allgemein gesehen liegt die Bildungsbeteiligung in Deutschland jedoch recht hoch. Bei den 20- bis 29jährigen in Deutschland liegt sie bei knapp 30 Prozent und die Teilnahme der 15- bis 19jährigen auf einem hohen Niveau von 90 Prozent. Diese Zahl erreicht auch die Menge der jungen Menschen, die sich mindestens 14 Jahre in Bildungseinrichtungen befindet (vgl. OECD 2009, S. 323 ff.). Die hohe Bildungsbeteiligungsquote lässt sich jedoch nicht nur durch einen Schulbesuch erklären, sondern auch durch das duale Ausbildungssystem, da dadurch junge Menschen länger in außerschulischen Bildungseinrichtungen verweilen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 36).

Die Bildungsexpansion mit der damit einhergehenden formalen Höherqualifizierung der jungen Generation bringt jedoch auch problematische Entwicklungen mit sich. Hervorzuheben ist in diesem Kontext vor allem das sinkende Ansehen der Hauptschule und deren Absolventen. Für sie haben die gesellschaftlichen Veränderungsprozesse zur Folge, dass für Berufe, bei denen in früheren Jahren beispielsweise ein Hauptschulabschluss für den Einstieg genügte, nun ein Realschul- oder ein noch hö-

herer Abschluss gefordert wird. Die geringer Qualifizierten werden also vom Arbeitsmarkt und ihren angestammten Arbeitsplätzen verdrängt und geraten auf das „Abstellgleis der Dienstleistungsgesellschaft“ (vgl. Geißler 2006, S. 281). Weiterhin konnte die Bildungsexpansion nicht dazu führen, dass alle jungen Menschen ihre Schulzeit mit einem Abschluss beenden. Keinen Schulabschluss zu haben bedeutet für diese Jugendlichen, dass sie in ihrem Leben nicht voll und ganz in die Gesellschaft integriert sein werden, da sie es immer schwerer haben werden, sich gegen die Bewerber mit Abschluss durchzusetzen und sich auf dem Arbeitsmarkt zu platzieren, was als Grundlage für eine vollwertige Mitgliedschaft in unserer Gesellschaft gilt (vgl. ebd., S. 275).

Ein gewisser Bildungsabschluss gilt nach Tippelt heute als Grundvoraussetzung für das Eintreten in und den Erfolg am Arbeitsmarkt. Garantien hierfür gibt ein guter Abschluss jedoch auch nicht. Vielmehr ist es so, dass die Tatsache, dass ein größer werdender Personenkreis höhere Abschlüsse macht, dazu führt, dass das allgemeine Bildungsniveau steigt und somit auch gut ausgebildete Menschen von den noch besser ausgebildeten verdrängt werden. Folglich werden die individuellen Anstrengungen, einen guten Abschluss zu erreichen, immer bedeutender (vgl. Tippelt 1990, S. 295). Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass vermehrt nicht nur von Hochqualifizierten eine gute Ausbildung erwartet wird, sondern auch „[…] von Hilfsarbeitskräften, die zumeist einfache und routinemäßige Arbeiten wahrnehmen und geringe persönliche Initiative und Urteilsfähigkeit mitbringen müssen […].“ (cedefop 2008b, S. 4).

Wie Geißler beobachtet, brachte die Bildungsexpansion auch ein erhöhtes Maß an Individualisierung mit sich. Menschen erfahren durch das Mehr an Bildung auch ein Mehr an Selbstreflexion und sehen ihr Leben selbst- und nicht rein fremdbestimmt. Dies führt dazu, dass tradierte Normen und Werte nicht mehr vorbehaltlos übernommen werden, sondern einer kritischen Prüfung standhalten müssen, die auch dazu führen kann, dass die alten Traditionen über Bord geworfen werden und sich neue Lebensformen und –weisen bilden. Hierzu kann man zum einen die Gleichstellung von Mann und Frau zählen und zum anderen können auch die verschiedenen Formen des Familien- und Privatlebens auf diesem Hintergrund erklärt werden (vgl. Geißler 2006, S. 280). Dass die Gleichstellung von Mann und Frau durch die Bildungsexpansion vorangetrieben wurde, zeigt sich vor allem daran, dass Mädchen

bei den Bildungsabschlüssen stark aufgeholt und den jungen Männern dabei den Rang abgelaufen haben. Formal gesehen, haben sie so bessere Startchancen für ihre berufliche Karriere. In der Realität zeigt sich jedoch häufig, dass aus den guten Ausgangsbedingungen kein Kapital geschlagen wird (vgl. Shell Deutschland Holding 2010, S. 74).

Durch den längeren Verbleib im Bildungswesen treten die jungen Menschen immer später in das Erwerbsleben ein, was dazu geführt hat, dass sich die Lebensphase Jugend weiter aufgegliedert hat und die Normalbiografie einer Person eine neue Station erhalten hat, welche man unter dem Schlagwort „Postadoleszenz“ (vgl. Geißler 2006, S. 280) kennt. Nach Tippelt hat dies für junge Menschen zur Folge, dass es nicht mehr nur als erstrebenswert gilt, die Statuspassage Jugend möglichst schnell zu durchlaufen, um dann als Erwachsener zu gelten. Vielmehr ist Jugend heute eine Phase, welche verschiedenste Arten und Formen der Ausgestaltung mit sich bringt und Jugendlichen die Möglichkeit gibt, sich auszuleben und ihre eigenen Wege zu finden und zu gehen. Diese Möglichkeiten bergen jedoch auch die Gefahr, dass Jugendliche in unterschiedlichen gesellschaftlichen Rollen verhaftet sind und mit den darin geforderten, oft divergierenden Erwartungen umgehen müssen. So werden in vielen Fällen von der Schule, den Eltern, der Peergroup und anderen gesellschaftlichen Einrichtungen unterschiedliche Anforderungen und Verhaltenserwartungen gestellt, welche in Einklang gebracht werden müssen, um konstruktiv durch die Phase Jugend zu gehen und sich seine eigene Identität zu bilden (vgl. Tippelt 1990, S. 293 ff.). Somit brachte die Bildungsexpansion jungen Menschen die Möglichkeit, höhere Bildungsabschlüsse zu erwerben und länger in Ausbildungssystemen verweilen zu können. Dies ermöglichte eine Ausdehnung der Jugendphase, in der Jugendliche sich austesten können und neue Freiheiten erhalten haben. Gleichzeitig führte dies dazu, dass Jugendliche länger in abhängigen Verhältnissen leben und später in ein eigenständig geführtes Leben eintreten. Auch üben die Folgen der Bildungsexpansion Druck auf die Heranwachsenden aus, da sie sich ihrer Lage bewusst sind und wissen, dass sie eigene Anstrengungen unternehmen müssen, um sich in der Welt behaupten zu können. Allem voran steht hier der Bildungsabschluss. Vor allem für Hauptschüler ist diese Lage prekär, da sie um ihre schlechte Ausgangslage wissen, jedoch kaum Strategien in ihrem Repertoire haben, um sich selbst aus dieser Situation zu befreien.

3.1.2 Entwicklungen: Schlüsselqualifikationen

Im Zuge der Bildungsexpansion und der damit einhergehenden vermehrten Diskussion um Bildung und deren Inhalte kam das Konzept der Schlüsselqualifikationen in den 1970ern auf, welches im Folgenden kurz umrissen werden soll.

Das Konzept der Schlüsselqualifikationen wurde erstmals von Dieter Mertens formuliert. Dieser forderte die Ausbildung breiterer Qualifikationen in der Gesellschaft, da der beschleunigte Wandel es kaum noch zuließe, die Bildungsinhalte der Zukunft voraussagen zu können. Deshalb plädierte er dafür, übergeordneten Fähigkeiten mehr Bedeutung zukommen zu lassen und nicht mehr nur rein fachliche Themen in den Mittelpunkt einer Ausbildung zu rücken, um so eine Anpassung an nicht Prognostizierbares möglich zu machen (vgl. Mertens 1974, 39 ff.). Diese übergeordneten Fähigkeiten waren die Schlüsselqualifikationen, welche Mertens folgendermaßen definierte:

> „Schlüsselqualifikationen sind […] solche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche nicht unmittelbaren und begrenzten Bezug zu bestimmten, disparaten praktischen Tätigkeiten erbringen, sondern vielmehr a) die Eignung für eine große Zahl von Positionen und Funktionen als alternative Optionen zum gleichen Zeitpunkt, und b) die Eignung für die Bewältigung einer Sequenz von (meist unvorhersehbaren) Änderungen von Anforderungen im Laufe des Lebens." (ebd., S. 40).

Somit umfassen Schlüsselqualifikationen „[…] eine Vielzahl unterschiedlicher kognitiver Fähigkeiten, praktischer Fertigkeiten, Einstellungen und Kenntnisse […]." (Nünning 2008, S. 5). Nach Nünning muss eine Definition dieses Begriffes drei Merkmale umfassen. Diese sind „disziplinen- und berufsübergreifende Kompetenzen", welche auf verschiedene Bereiche übertragbar sind und zu unterschiedlichen Tätigkeiten befähigen. Sie umfassen kognitive, kommunikative und soziale Kompetenzen, Persönlichkeitsmerkmale und allgemeines Basiswissen (vgl. ebd., S. 5 ff.). Diese Fähigkeiten gewinnen immer mehr an Bedeutung, da die zukünftigen Anforderungen in der Arbeitswelt und der Gesellschaft nicht vollständig voraussagbar und einem ständigen Wandel unterworfen sind. Durch allgemeine, breit angelegte Kompetenzen soll das Individuum dazu befähigt werden, mit diesen Unsicherheiten umzugehen und sich jeweils auf neue Situationen erfolgreich einlassen zu können. Spezielle Kenntnisse und formale Qualifikationen genügen hierzu nicht, da sie für einen zu kleinen Bereich gültig sind und immer schneller veralten.

Im Laufe der Zeit wurde das Konzept der Schlüsselqualifikationen beständig weiterentwickelt und hat auch in der heutigen Zeit noch einen hohen Bekanntheitsgrad, was darauf zurückzuführen ist, dass dadurch eine jahrzehntelange Diskussion über die durch Bildung zu vermittelnden Fähigkeiten entbrannt war. In der heutigen Zeit wurde dieses Konzept jedoch durch die Vorstellung der Kompetenzen abgelöst, auf welche im folgenden Abschnitt eingegangen werden soll.

3.1.3 Entwicklungen: Kompetenz- und Lernergebnisorientierung

Kompetenzkonzept

Das Konzept der Kompetenzen bezieht sich „[…] direkt auf die Persönlichkeit und ihr *Handlungspotential* […].“ (Salvisberg 2010, S. 34). Im Vergleich zu Schüsselqualifikationen wollen Kompetenzen nicht Fähigkeiten vermitteln, sondern die Persönlichkeit an sich für das neue Zeitalter weiterentwickeln. Hierzu werden bestimmten Tätigkeiten eigene Kompetenzen zugeschrieben, welche dann für die jeweils aktuellen Bereiche ausgebildet werden können. „In diesem Verständnis bindet Kompetenz alle diejenigen Eigenschaften, Kenntnisse und Fertigkeiten eines Menschen in einer Kompetenz zusammen, die zur Bewältigung von Problemen in der jeweils korrespondierenden Klasse von Tätigkeiten oder Anforderungen, also zu einer spezifischen Handlungsfähigkeit führen.“ (Vonken 2005, S. 50). Der Begriff der Kompetenz geht also über das bloße Aneignen und Verfügen von Wissen hinaus. Der kompetente Mensch soll Wissen haben, dieses aber auch für verschiedene Situationen und Kontexte unterschiedlich bewerten und anwenden können. Weiterhin soll er „[…] sich selbst neues Wissen […] erschließen bzw. kreativ genug sein, um in seiner Handlungsfähigkeit nicht durch Wissenslücken und Nichtwissen beeinträchtigt zu werden. […] Das Ziel ist die *Handlungsfähigkeit* des Individuums.“ (ebd., S. 39). Hierin besteht auch der gravierende Unterschied zum Begriff der Qualifikation, welcher nicht das Individuum betrifft, sondern dessen Anpassung an die vorgegebenen, hier meist vom Arbeitsmarkt her vorgeschriebenen, speziellen Erfordernisse (vgl. ebd., S. 46).
Kompetenzen dienen also - allgemein und zusammenfassend gesagt - dazu, den Menschen zu befähigen, mit seiner Umwelt, der Arbeitswelt und neuen Situationen umgehen zu können, ohne dabei vorgefertigte Pläne und Schemata zu benötigen. Es ist ihm möglich, neue Wege zu gehen und Lösungen für erstmals auftretende Situationen und Probleme zu finden. Aus diesen Anforderungen wird deutlich, dass das

heutige Individuum eine breite und qualitativ hochwertige Ausbildung an Kompetenzen benötigt, welche ihm helfen, die benötigen Fähigkeiten und Kenntnisse zu entwickeln. Nach Vonken ist die Ausbildung von Kompetenzen letztlich gleichbedeutend mit der „Entwicklung der Persönlichkeit des Menschen“ (ebd., S. 39). Nach dieser Auffassung wäre somit ein Konzept gefunden worden, welches die Anforderungen von Gesellschaft und Arbeitswelt mit der Ausbildung einer gefestigten Persönlichkeit in Einklang gebracht hat. Jedoch wird dies eingeschränkt, wenn man sich vor Augen hält, dass das Individuum die in der Gesellschaft unbedingt zu erwerbenden Kompetenzen nicht selbst festlegt. Diese werden, wie in anderen Konzepten auch, weiterhin von außen an die Person herangetragen.

Nach Salvisberg werden Kompetenzen in vier Bereiche unterteilt. Zum einen die „Sachkompetenzen, welche sich auf materiale Kenntnisse und Fähigkeiten beziehen.“ (Salvisberg 2010, S. 43). Diese erhält der Mensch unter anderem durch die Vermittlung von Fachwissen. „Methodenkompetenzen bilden die Grundlage für eigenständiges Handeln, kreatives Problemlösen und selbstständiges Lernen in unterschiedlichen Situationen.“ (ebd., S. 44). Wichtig hierbei ist, dass Individuen lernen, Situationen einzuschätzen und dann konstruktiv und effizient damit umzugehen. Sozialkompetenzen werden im Umgang mit anderen Menschen erlernt und dienen dazu, sich mit seinen Mitmenschen in Beziehung setzen zu können und die gesellschaftlichen Regeln und Normen zu erlernen (vgl. ebd., S. 44 ff.). Der vierte Block der „Selbstkompetenzen […] [ist] Ausdruck primär moralischer Lernprozesse. Angesprochen sind damit eigentliche Charaktereigenschaften, aber auch Wertorientierungen und Motive.“ (ebd., S. 45). Ein kompetenter Mensch sollte in all diesen vier Bereichen ausgebildet werden, um handlungsfähig zu sein.
An spezifischen Anforderungen macht dies die Europäische Kommission fest, wenn sie acht Kernkompetenzen definiert, welche auch als europäischer Bezugrahmen gelten:

- „Kommunikation in der Muttersprache,
- Kommunikation in Fremdsprachen,
- mathematische Kompetenz und Grundkompetenzen im Bereich Wissenschaft und Technik,
- IT-Kompetenz,
- Lernkompetenz,

- soziale und staatsbürgerliche Kompetenzen,
- Initiative und Unternehmergeist,
- kulturelles Bewusstsein und kulturelle Äußerung."
  (Europäische Kommission 2009, S. 19).

Wenn ein Individuum diese Kompetenzen ausbilden kann, so bedeutet dies „[…] Beschäftigungsfähigkeit und soziale Mobilität. […] [Kompetenzen] sind die beste Versicherung gegen Arbeitslosigkeit und ein wichtiger Faktor für persönliche Entwicklung und aktives bürgerschaftliches Engagement." (ebd., S. 2).

Lernergebnisorientierung

Eine aktuelle Weiterführung des Kompetenzkonzepts auf europäischer Ebene ist das Programm der Lernergebnisorientierung, welches „[…] Bestandteil eines innovativen Konzepts für Lehre und Lernen [ist], das von Fachleuten auch bereits als Teil eines neuen Lernparadigmas bezeichnet wird." (cedefop 2008a, S. 9). Es wird dabei in zunehmendem Maße weniger Wert auf die rein inhaltliche Vermittlung von Wissen gelegt, da es immer mehr darum geht, auch informellen Lernerfahrungen Rechnung zu tragen und diese in Bewertungen mit einfließen zu lassen, um dadurch das Individuum als lernfähigen und sich Wissen aktiv aneignenden Organismus in den Vordergrund zu rücken (vgl. ebd., S. 10). Lernergebnisse sind definiert als „[…] Aussagen darüber, was eine Lernende/ein Lernender nach Abschluss des Lernens weiß, versteht und in der Lage ist zu tun." (ebd., S. 15). Es geht beim Konzept der Lernergebnisorientierung also darum, den Fokus nicht auf die Lerninhalte als solche zu legen, sondern darauf, was das Individuum daraus gemacht hat und was es aus dem Lernprozess letztlich für Fähigkeiten entwickeln konnte.

Um dies überprüfbar zu machen, müssen den einzelnen Lehrinhalten spezifische, dafür wichtige Fertigkeiten und Kompetenzen zugeschrieben werden, welche dann wieder anhand von Handlungen und Fähigkeiten des Individuums überprüfbar werden. Die Lernergebnisorientierung ist „[…] eng mit dem Perspektivwechsel hin zu aktivem Lernen verbunden, wobei die Unterscheidung zwischen theoretischem und praktischem Lernen allmählich aufgehoben wird." (ebd., S. 47). Um dies zu erreichen und auch informell erworbene Kenntnisse einzubeziehen, werden häufig Module in der Bildungsarbeit eingeführt, welche dann einzeln bewertet werden können und anhand derer besser zu sehen ist, was der Einzelne an Handlungsfähigkeiten und allgemeinen Fertigkeiten mit sich bringt (vgl. ebd., S. 48).

Es zeigt sich in beiden Konzepten, dem der Kompetenzen und dem der Lernergebnisse, eine deutliche Entwicklung dahingehend, dass nicht mehr nur formal erworbenes Wissen von Bedeutung ist, sondern dass „[…] unterschiedliche Formen des Wissenserwerbs [einbezogen werden], so etwa das Lernen am Arbeitsplatz, in der Freizeit und im Privatleben. Bewertet werden Kompetenzen [und Lernergebnisse] unabhängig davon, unter welchen Umständen sie erworben wurden." (Descy & Tessaring 2001, S. 9). Nach Descy und Tessaring zählt Deutschland zu den europäischen Ländern, die dieser Entwicklung noch zögerlich entgegentreten, da es bundeseinheitlich noch keinen Konsens darüber gibt, wie und ob neue Feststellungsverfahren für unterschiedliche Arten des Lernens und der daraus resultierenden Ergebnisse eingeführt werden sollen (vgl. ebd., S. 10). Gründe hierfür liegen sicherlich auch in der langen Tradition von Qualifikationen, welche den Sozialpartnern dazu dienten, Menschen und deren Können auf den ersten Blick einfach einer Kategorie zuordnen zu können. Grundlegende Veränderungen in den Einstellungen der beteiligten Personen benötigen gewiss noch einige Zeit um vollzogen werden zu können, denn „[…] dazu gehört ein Umdenken vor allem in der betrieblichen Bildungsarbeit, das von der Vorstellung der *Erzeugung* beruflicher Fähigkeiten und Fertigkeiten hin zur *Ermöglichung der Entwicklung* von Kompetenz führt." (Vonken 2005, S. 71).

EQR und DQR

Auf europäischer wie nationaler Ebene wird das Konzept der Kompetenzen und Lernergebnisse dahingehend aufgegriffen und für eine konkrete Umsetzung gebündelt, dass der Europäische Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (EQR) entworfen und eingeführt wurde, welcher aktuell auf die verschiedenen nationalen Gegebenheiten übertragen wird und in Deutschland als Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) in der Entwicklung und Diskussion steht. Bis ins Jahr 2012 werden die Länder angehalten diesen Rahmen für sich entwickelt, erprobt und implementiert zu haben.

Der 2008 in Kraft getretene EQR ist definiert als „[…] ein gemeinsamer europäischer Referenzrahmen, der die Qualifikationssysteme verschiedener Länder miteinander verknüpft und als Übersetzungsinstrument fungiert, um Qualifikationen über Länder- und Systemgrenzen hinweg in Europa verständlicher zu machen." (Europäische Kommission 2008a, S. 3). Ziel des EQR ist nach dieser Definition die Erhöhung der

Qualifikationstransparenz und die bessere Übertragbarkeit von erworbenem Wissen auf andere Länder und Systeme, was für den Einzelnen eine erleichterte Bildungsmobilität mit sich bringen soll. Der Referenzrahmen enthält acht verschiedene, aufeinander aufbauende Bildungsstufen, welche auf Lernergebnissen und Kompetenzen des Einzelnen aufbauen (vgl. ebd.). Hierdurch soll die Möglichkeit zum beruflichen Fortkommen und zum Bildungsaufstieg gegeben werden, auch wenn spezielle formale Qualifikationen nicht vorhanden sind, die entsprechenden Kompetenzen jedoch auf eigenständigen und alternativen Wegen erworben wurden (vgl. ebd., S. 4). Explizit wird hervorgehoben, dass nicht nur formal erworbenes Wissen anzurechnen ist, sondern vor allem nicht formales und informelles Lernen seinen Niederschlag finden muss, indem dieses durch Kategorien festgelegt wird, welche dann wiederum, zur Erkennung der Fähigkeiten, validiert werden müssen (vgl. ebd., S. 6). Ziel soll es sein, die verschiedenen Bildungsniveaus auf unterschiedliche Arten und Weisen erreichen zu können, ohne dabei ausschließlich konventionelle Wege gehen zu müssen, was vor allem jenen Menschen zu Gute kommen kann, welche sich in Arbeitslosigkeit befinden oder aber geringere bis keine formalen Qualifikationen vorweisen können, da die Durchlässigkeit zwischen den Ausbildungswegen erhöht werden soll (vgl. ebd., S. 7). Die einzelnen Niveaustufen enthalten eine genaue Beschreibung der ihnen zugeordneten Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, welche von Basisqualifikationen des Schulbesuchs bis zu den höchsten Abschlüssen im Hochschul- und beruflichen Bereich reichen (vgl. ebd., S. 12 ff.).

Aufbauend auf diesen nationenübergreifenden Vorgaben wird der Deutsche Qualifikationsrahmen seit 2007 von Bund, Ländern und weiteren wichtigen Akteuren der Bildungslandschaft entwickelt, welche auf die vorgegebenen acht Niveaustufen zurückgreifen und in Deutschland zu erwerbende Qualifikationen diesen zuordnen (vgl. Bund-Länder-Konferenz 2008, S. 117). Auch in Deutschland steht die Orientierung an Lernergebnissen und Kompetenzen im Vordergrund, um so auch Ergebnisse informellen Lernens anrechnen zu können, was die Hoffnung Wirklichkeit werden lassen soll, dass vermehrt Menschen in das lebenslange Lernen einsteigen (vgl. ebd.). Betont wird jedoch, dass dieses Stufenmodell „[…] nicht das bestehende System der Zugangsberechtigungen [ersetzen wird].“ (ebd., S. 118). Ziel der Arbeitsgemeinschaft ist es, bis 2012 allen Qualifikationen in Deutschland ein Niveau auf den Stufen des EQR zuweisen zu können (vgl. ebd.). Dehnbostel, Seidel und Stamm-Riemer sehen

in diesen Entwicklungen den Beginn eines tiefgreifenden Wandels der „Lern- und Anerkennungskultur“ in Deutschland (vgl. Dehnbostel, Seidel & Stamm-Riemer 2010, S. 36).

Kritikpunkte am DQR sind vielseitig und hängen vom jeweiligen Standpunkt und Kontext der Person oder Gesellschaft ab. So kritisieren Berufsverbände und Gewerkschaften, dass die verschiedenen Bildungsbereiche nicht gleichwertig vertreten sind und die höchsten Stufen der Referenzniveaus nur von Studierenden an Hochschulen erreicht werden können. Demgegenüber äußern sich Vertreter aus der Wissenschaft konträr und sehen die Gefahr darin, dass „[…] der Unterschied von beruflicher und akademischer Bildung eingeebnet […] [wird].“ (Didacta 2010, S. 1). Weiterhin besteht die Sorge, dass das deutsche Berufsbildungssystem, welches meist höherwertige Abschlüsse bereitstellt, die in anderen Ländern an Hochschulen erworben werden, eine Abwertung erfährt, wenn dessen Abschlüsse zu gering eingestuft werden (vgl. ebd.). Allgemein ist im Rahmen des DQR schwierig zu beantworten, „[…] was für welchen Zweck wie bewertet wird.“ (Dehnbostel, Seidel & Stamm-Riemer 2010, S. 40). Vor allem für informell erworbene Kompetenzen ist diese Frage noch nicht zufriedenstellend geklärt, da diese zunächst erkannt, dann definiert und zum Abschluss greif- und bewertbar gemacht werden müssen, was nicht immer einfach und eindeutig zu erfüllen ist (vgl. ebd., S. 41). In diesem Kontext ist weiterhin zu beachten, ob und - wenn ja - wie, die einzelnen Niveaustufen so gestaltet und formuliert werden können, dass sie den Begriffsdefinitionen von Kompetenzen und Lernergebnissen der verschiedenen Bildungseinrichtungen gerecht werden können und somit von diesen auch für die Zukunft akzeptiert und getragen werden. Weiterhin bleibt abzuwarten, inwieweit tatsächlich lernortunabhängige Fähigkeiten in den DQR einfließen werden. Schwierig wird es jedoch, wenn dies nicht oder nur in bestimmten Fällen geschieht, da dadurch alternative Wege der Wissensbildung doch nicht in zufriedenstellendem Maße Einzug in den neuen Bezugsrahmen erhalten haben.

Mühevoll bleibt weiterhin die Lösung der Frage, ob das Modell der Niveaustufen und Kompetenzen als zweite Möglichkeit der Darstellung von Qualifikationen neben dem traditionellen Bildungssystem bestehen soll und sich in der Ausrichtung der Niveaustufen auch an deren Inhalten orientiert oder ob es sich zu einem eigenständigen „Parallelsystem“ entwickelt, welches individuelle Kriterien und Stufen im Referenzsystem beinhaltet. Dies könnte in einer extremen dritten Möglichkeit, zu einer voll-

ständigen Umstellung auf ein „kompetenzbasiertes“ System, führen, wobei hier fraglich ist, ob dieser Bruch nicht zu massiv wäre und deshalb dieses System in Deutschland nicht in einem Schritt eingeführt werden sollte (vgl. ebd., S. 48 ff.). Dehnbostel, Seidel und Stamm-Rieder sehen Deutschland in der aktuellen Lage der ersten Variante zugehörig, da Qualifikationen derzeit stark von beruflichen und formell erworbenen Fähigkeiten beeinflusst werden und anderweitig erworbene Kenntnisse schwerlich bis kaum berücksichtigt werden (vgl. Dehnbostel, Seidel & Stamm-Rieder 2010, S. 51 ff.). Zusammenfassend zeigen die Autoren Schwerpunkte der aktuellen Diskussion um den DQR auf:

> „Während die einen […] [mit dem DQR] eine Stärkung und Ausdifferenzierung des Bildungssystems und eine Erhöhung von Chancengleichheit, Durchlässigkeit, Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung und verstärkte Teilhabe am lebensbegleitenden Lernen verbinden, warnen andere vor der Erosion des formalen Bildungssystems, vor Qualitätsverlust und Aushöhlung ganzheitlicher Bildungsgänge.“ (ebd., S. 61).

Kritisch ist weiterhin zu beachten, dass in den Kompetenzniveaus des DQR, welche aus Fach- und personaler Kompetenz bestehen, persönliche Fähigkeiten von Individuen keine Beachtung erhalten haben. Der Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen nennt hierbei „[…] Zuverlässigkeit, Genauigkeit, Ausdauer und Aufmerksamkeit, aber auch normative und ethische Aspekte der Persönlichkeitsbildung, Persönlichkeitsmerkmale wie interkulturelle Kompetenz, gelebte Toleranz und demokratische Verhaltensweisen […].“ (Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen 2009, S. 3). Die Ausrichtung der Inhalte erfolgte verstärkt daran, welche Fähigkeiten und Merkmale für ein erfolgreiches Bestehen im „Lern- oder Arbeitsbereich“ wichtig sind, also eher eine Orientierung an formalen Qualifikationen (vgl. ebd., S. 3). Dies widerspricht in Grundzügen der Forderung nach einem Einbezug von informellen Lernergebnissen und alternativen Wegen der Erlangung von Wissen. Chancen sieht der Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen jedoch dahingehend, dass in Deutschland ein tiefgreifender Wandel einsetzen kann, der in Richtung der Maxime „[…] wichtig ist, was jemand kann, und nicht, wo er es gelernt hat“ gehen wird (vgl. ebd., S. 5).

3.1.4 Konsequenzen: Heutige Anforderungen

Neben den oben erwähnten allgemeinen Kompetenzen und Anforderungen sollen nun konkrete Erwartungen, welche ein Individuum während seiner Ausbildung entfalten muss, um extern gestellten Anforderungen zu genügen, dargestellt werden. Diese sollte es erfüllen, um in der heutigen Zeit erfolgreich sein Leben, hier vor allem das berufliche, bestreiten zu können. Im Folgenden wird hierauf näher eingegangen.

Salvisberg untersuchte seit 1950 die Qualifikationsanforderungen in Stellenanzeigen und erkannte, dass es „[…] keine Gewichtsverlagerung zwischen verschiedenen Typen von Qualifikationen, sondern eine deutliche *Kumulation* [gibt]." (Salvisberg 2010, S. 195). Dies bedeutet, dass heutige Bewerber nicht nur veränderte Qualifikationen mitbringen müssen, um einen Arbeitsplatz zu bekommen, sondern mehr Ansprüchen genügen müssen, um sich durchsetzen zu können. Zusammenfassend heißt das, Stellen werden anspruchsvoller und die Ansprüche an das Individuum sind über die Jahre hinweg stetig gestiegen.

Kemper und Klein bringen die Entwicklungen auf den Punkt, wenn sie sagen: „Gefragt ist nicht mehr nur die Ware Arbeitskraft, sondern eingekauft wird die Persönlichkeit." (Kemper & Klein 1998, S. 16). Dies deutet darauf hin, dass der Mensch mit seinen speziellen Eigenheiten vermehrt in den Mittelpunkt rückt, weshalb der Trend in den Qualifikationsanforderungen immer weiter weg von der reinen Orientierung an fachlichen Fähigkeiten, hin zur „sozialen und personalen Kompetenz" geht (Prognos 2002, S. 21), welche die Basis dafür bildet, dass Menschen in verschiedenen Bereichen der Arbeitswelt einsetzbar sind und sich so auch schneller auf neue Situationen einstellen und sich das benötigte Wissen aneignen können (vgl. ebd.). Jedoch wird auch weiterhin ein gewisses schulisches Abschlussniveau die Voraussetzung dafür sein, dass das Individuum in den Arbeitsmarkt eintreten und dort bestehen kann (vgl. Dietrich & Abraham 2005, S. 74).

Schon in den 1980er Jahren konnte dieser Trend beobachtet werden. Rürup konstatierte damals, dass „[…] neben fachlichen Qualifikationen auch Souveränität und Eigeninitiative der Arbeitnehmer wieder als verstärkt zu nutzende Produktivkräfte gelten." (Rürup 1989, S. 26). Weiterhin erkannte er zukünftige Qualifikationen, welche auch heute noch nicht an Aktualität verloren haben. Rürup spricht von „kommunikativen Qualifikationen", welche unter anderem die Fähigkeiten zu abstraktem, planerischem und analytischem Denken, die Bereitschaft zu Bildung, Teamfähigkeit und

sogenannte soft skills wie die Fähigkeit zu sozialem Verhalten beinhalten (vgl. ebd., S. 65).

Vor allem vor dem Hintergrund der in Kapitel zwei beschriebenen Veränderungen und Trends auf dem Arbeitsmarkt lassen sich die Voraussagen Rürups bestätigen. Für den Einzelnen ist in diesem Zusammenhang die

> „ […] Notwendigkeit verbunden, sich selbstverantwortlich stets auf dem aktuellen Stand des relevanten Wissens zu halten. Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit wird damit zu einem größeren Teil in die Verantwortung des Einzelnen gelegt werden. Die Fähigkeit, sich selbst innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu vermarkten, wird an Bedeutung gewinnen." (Prognos 2002, S. 21).

Dies gilt vor allem deshalb, da die bisherigen Veränderungen bestehen bleiben werden und somit jeder einzelne seine „Employability" (Erlinghagen 2004, S. 247) wahren muss, indem stetige Weiterbildung betrieben wird. Dies legt ein hohes Maß an Selbstreflexion und Verantwortung in die Hände des Einzelnen, was für viele Menschen sicherlich auch eine schwer zu lösende Aufgabe sein wird (vgl. Daheim & Schönbauer 1993, S. 131).

> „Mit der steigenden Bedeutung von Berufsfeldern, deren zentrale Tätigkeit sich auf den Umgang mit Wissen und Information bezieht, steigt insgesamt auch der Bedarf an einschlägigen persönlichen Qualitäten. Insbesondere kognitive und methodische Fähigkeiten und Stärken gewinnen an Bedeutung. Dazu gehören etwa eine schnelle Auffassungsgabe, Lernbereitschaft und –fähigkeit, Abstraktionsvermögen, Urteilskraft, aber auch Offenheit für Neues und Kreativität. Die wachsende Bedeutung der Berufe in zwischenmenschlich anspruchsvollen Bereichen verlangt demgegenüber nach erweiterten kommunikativen Stärken, wozu nicht nur die Fähigkeit gehört, sich mündlich und schriftlich auszudrücken, sondern auch zuzuhören und Empathie zu empfinden oder sich Gehör zu verschaffen und durchzusetzen." (Salvisberg 2010, S. 75).

Mit dieser Einschätzung bringt Salvisberg den derzeitigen Stand der Anforderungsentwicklungen auf den Punkt und es zeigt sich deutlich, dass diese in viele verschiedene Bereiche hineinreichen, welche nun, im Gegensatz zu früheren Jahrzehnten, bestenfalls alle von einer Person abgedeckt werden sollten. Interessant zu beobachten ist jedoch, dass viele der heutigen Anforderungen als Summe „[…] klassische Bildungsattribute wie z.B. 'Persönlichkeit' […] [umfassen]." (Beck 2001, S. 27).

Als eine der wichtigsten Anforderungen der heutigen modernen Zeit kann man jedoch sicherlich die Bereitschaft zu lebenslangem und selbstgesteuertem Lernen zäh-

len. Es wird immer drängender, dass Menschen in einer schnelllebigen Zeit nicht auf einem Bildungsniveau verharren, sondern sich selbst weiterentwickeln, um so auch mit dem ständigen Anforderungswandel mithalten zu können, was letztendlich auch die Möglichkeiten zur Beschäftigung für den Einzelnen sicherstellt. Denn, „[…] je mehr sich Erwerbsbiographien diskontinuierlich entwickeln […] und je schneller die gesellschaftlichen und ökonomischen Veränderungstempi sich gestalten, desto weniger reicht einmal erworbene Bildung zur Bewältigung des Lebens aus." (Kemper & Klein 1998, S. 11). Für die Bildungs- und Weiterbildungssysteme bedeutet dies, dass sie ihren Teilnehmenden als eines der vorrangigsten Ziele vermitteln müssen, wie man lernt, denn lebenslanges Lernen ist heute und auch in Zukunft mehr als ein bloßes Schlagwort (vgl. Erlinghagen 2004, S. 261 ff.). Dies gilt umso mehr, wenn man die demografische Entwicklung in die Überlegungen mit einbezieht. Da Arbeitnehmer längere Zeit im Berufsleben verbringen ist es erforderlich, auch in höherem Alter vermehrt in Weiterbildung und Qualifizierung zu investieren, um die eigenen Chancen und Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen oder zumindest beizubehalten.

Für die Zukunft sagt Salvisberg voraus, dass

> „[…] die Leistungsvorgaben für die Arbeitnehmer in den meisten Tätigkeitsbereichen weiter in die Höhe geschraubt werden. Die Verdichtung der Arbeit dürfte sich deshalb noch fortsetzen und insbesondere die Anforderungen im kognitiven und sozialen Bereich sowie bei der Motivations- und Selbststeuerungsfähigkeit zusätzlich steigern." (Salvisberg 2010, S. 202).

Problematisch ist im Zusammenhang mit der Diskussion um Kompetenzen und Qualifikationen das wirtschaftliche Verwertungsinteresse von Bildung und die Bildung einer ganzheitlichen Persönlichkeit mit einer starken Identität in Einklang zu bringen. Bei zu einseitiger Orientierung an der Nachfragerseite der Wirtschaft, wäre der Mensch im schlimmsten Falle nur arbeitendes Wesen und nicht mehr eigenständiges Individuum. Im Bildungsplan aus dem Jahr 2004 des Landes Baden-Württemberg ist zu erkennen, dass die Schulen sich der an sie von außen herangetragenen Verpflichtungswünsche bewusst sind. Jedoch sehen sie auch weiterhin ihren Bildungsauftrag, wenn gesagt wird:

> „Angesichts der Entwicklungen in der Weltwirtschaft, auf dem Arbeitsmarkt, in der Technologie liegt es nahe, die unmittelbar verwertbaren Ergebnisse von Bildung, die *marketable skills,* besonders zu fördern. Der Bildungsplan 2004 der Landesre-

> gierung muss auf der Gleichgewichtigkeit aller drei Aufträge bestehen – der Ausbildung der Gesamtpersönlichkeit der Schülerinnen und Schüler, der Überlebensfähigkeit der Gesellschaft und der Übung der jungen Menschen in der Rolle des Bürgers unserer Republik […]." (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg 2004, S. 9 ff.).

Wenn ein Gleichgewicht zwischen diesen Ausrichtungen geschaffen oder erhalten wird und die oben genannten neuen Konzepte in die Bildungssysteme integriert werden, so wäre dies eine Möglichkeit, Jugendliche auf die sich ändernden Ausgangslagen einzustellen und vorzubereiten, um ihnen eine gute Startmöglichkeit in ihr weiteres Leben zu geben.

Die Anforderungen an Individuen, wie sie im bisherigen Kapitel dargestellt wurden, gehen deutlich in Richtung einer verstärkten Höherqualifizierung, aber auch einer gewissen Unvorhersagbarkeit der geforderten Ansprüche. Dies hat in vielen Ausprägungen zur Folge, dass vermehrt die Persönlichkeit des Menschen in den Vordergrund rückt. Es scheint ein Trend erkennbar zu sein, welcher zu der Einstellung führt, dass Wissen vermittelt werden kann, die Persönlichkeit jedoch nicht. Diese Entwicklung soll in den Ergebnissen der empirischen Untersuchung der vorliegenden Arbeit aufgegriffen werden, um zu überprüfen, inwieweit das Projekt der „Chance Liechtenstein" hierauf Bezug nimmt.
Im folgenden Kapitel wird die Arbeitslosigkeit, vor allem die Jugendarbeitslosigkeit, beleuchtet. Besonders die Folgen dieser Erfahrungen sollen betrachtet werden, um Rückschlüsse ziehen zu können, welche Hilfen und Unterstützungen in Programme für arbeitssuchende Jugendliche integriert werden müssen. Die Überprüfung dieser Anforderungen wird anhand der Ergebnisse der empirischen Untersuchung in Kapitel 5.4. erfolgen.

3.2 Arbeitslosigkeit

3.2.1 Arbeitslosigkeit allgemein

Als arbeitslos gelten in Deutschland „[…] alle bei der Agentur für Arbeit registrierten Arbeitssuchenden im Alter von 15 bis in der Regel 64 Jahren, die keine Beschäftigung haben oder weniger als 15 Wochenstunden arbeiten, eine versicherungspflich-

tige mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen.“ (Statistisches Bundesamt 2009a, S. 79).

Zur Erklärung für Arbeitslosigkeit als gesellschaftliches Phänomen haben sich im Laufe der Zeit viele Theorien herauskristallisiert, welche sich mit dieser Erscheinung auseinandersetzen. Borckholder hat diese zu den fünf wichtigsten Ansätzen zusammengefasst, auf welche nachfolgend skizzenhaft eingegangen werden soll. Zunächst unterscheidet man die friktionelle Arbeitslosigkeit, welche beim Wechsel von Arbeitsplätzen auftaucht und sich meist von selbst wieder behebt, da eine neue Stelle häufig nach kurzer Zeit wieder belegt wird. Die konjunkturelle Arbeitslosigkeit ist ebenfalls nicht dauerhaft, da sie Konjunkturschwankungen unterlegen ist, welche einen Abbau von Arbeitsplätzen für einen gewissen Zeitraum zur Folge haben. Diese werden aber größtenteils bei einem Anwachsen der Konjunktur wieder belegt. Stagnationsarbeitslosigkeit schließt die Personen ein, welche zum Beispiel aufgrund von Rationalisierungsprozessen im Zuge des vermehrten Technologieeinsatzes aus dem Arbeitsmarkt austreten mussten. Verdeckte Arbeitslosigkeit umfasst Personen, welche in den amtlichen Statistiken nicht auftauchen, wie zum Beispiel Arbeitslose, welche sich in Maßnahmen zur Weiterqualifizierung befinden. Diese Gruppe wird nicht zu den Arbeitslosen gezählt und taucht deshalb nicht in den Statistiken auf, was deren Aussagekraft beeinflusst. Problematisch ist jedoch vor allem die strukturelle Arbeitslosigkeit, da sie ein nicht nur vorübergehendes Phänomen ist, sondern sich in der Gesellschaft verfestigt und den größten Teil der Arbeitslosigkeit in Deutschland bedingt. Sie tritt vor allem dann auf, wenn die wirtschaftlichen Bedingungen nicht im Gleichgewicht sind (vgl. Borckholder 2007, S. 42 ff.). Ludwig-Mayerhofer nennt die strukturelle Arbeitslosigkeit auch „mismatch-Arbeitslosigkeit“ (Ludwig-Mayerhofer 2005, S. 205). Sie tritt zutage, wenn die arbeitssuchenden Personen nicht die geforderten Qualifikationen, welche zur Besetzung einer Stelle benötigt werden, mitbringen. Die Bekämpfung dieser Art der Arbeitslosigkeit wird vor allem deshalb in der Zukunft eine Herausforderung sein, da der Trend zu anspruchsvolleren Tätigkeiten anhalten wird, was die Bildungsinstitutionen und den Einzelnen vor die schwere Aufgabe stellt, sich passend für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren und sein Wissen und seine Kompetenzen fortlaufend zu aktualisieren, um so die eigenen beruflichen Möglichkeiten aufrecht zu erhalten (vgl. Ludwig-Mayerhofer 2005, S. 204 ff.). Dass diese Problemlage in der gegenwärtige Situation noch nicht zufriedenstellend gelöst ist, zeigt sich nach Aus-

sage der Europäischen Kommission darin, dass die Arbeitslosenzahlen und die Zahl der offenen Stellen bisher in Deutschland nicht in Einklang gebracht werden können. Gründe hierfür sind aller Voraussicht nach, dass die Qualifikationen der Arbeitslosen nicht mit den Anforderungen der offenen Stellen übereinstimmen, was zeigt, dass an der Aus- und Weiterbildung weiter gearbeitet werden muss (vgl. Europäische Kommission 2009, S. 11).

Diese Forderungen finden vor allem dann Bestätigung, wenn man die Zahlen zur Arbeitslosigkeit in die Überlegungen mit einbezieht. So waren im Jahr 2009 in Deutschland 8,2 Prozent der Bundesbürger arbeitslos (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 20). In dieser Quote sind alle Arbeitslosen erfasst, gleich welcher der oben genannten Formen von Arbeitslosigkeit sie zuzurechnen sind. Wenn man nun aber jene Zahlen betrachtet, welche aufzeigen, dass Arbeitssuchende eine zu spärliche Qualifikation für den Arbeitsmarkt haben, so zeigt sich, dass deren Anteil an der allgemeinen Arbeitslosenquote deutlich erhöht ist. Dies zeigte sich „[…] auch im Jahr 2005 [als] die Arbeitslosenquote bei den Geringqualifizierten mit 26 Prozent fast drei mal so hoch wie bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (9,7%) und über sechs mal höher als bei den Akademikern (4,1%) [lag].“ (Reinberg & Hummel 2007, S. 4). Diese Tatsache bestätigt sich auch darin, dass „[…] fast 40 Prozent der Arbeitslosen keinen beruflichen Abschluss [haben].“ (Reinberg & Hummel 2002, S. 1). Es lassen sich hieraus deutliche Anforderungen für die Zukunft ableiten, welche vor allem den Bildungs- und Weiterbildungsbereich betreffen. Es wird vor allem darum gehen, die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss zu reduzieren, möglichst jedem jungen Menschen in Deutschland eine fundierte Grundausbildung zu bieten, wenn nötig auch mit zusätzlichen Hilfestellungen seitens der Bildungsträger und allen Menschen einen mühelosen Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten zu ermöglichen. Dass dies unerlässlich sein wird, kann mit den in Kapitel zwei genannten Entwicklungen gestützt werden, da der immer noch greifende Strukturwandel in der deutschen Wirtschaft Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit hatte und auch weiterhin haben wird. Die Weiterentwicklung der eigenen Ausgangsbedingungen ist deshalb insbesondere für geringer qualifizierte Personen unabdingbar, da die Zahl ihrer Arbeitsplätze immer kleiner wird und sich dieser Trend auch nicht umkehren lassen wird. Wenn dieser Problemkomplex nicht gelöst oder zumindest entschärft werden kann, so vergrößert sich die so genannte „Sockelarbeitslosigkeit“ (Borckhol-

der 2007, S. 132), welche besonders problematisch ist, da sich die größte darin befindliche Gruppe eben aus jenen Personen zusammensetzt, welche geringe Qualifikationen aufweisen, die dazu führen, dass diese Personen auch bei der späteren Vermittlung schwer in Arbeit zu bringen sind und sich die Arbeitslosigkeit in vielen Fällen verfestigt. Dies ist deshalb schwerwiegend, da mit zunehmender Dauer von Arbeitslosigkeit die Chancen für eine Wiedereingliederung immer geringer werden.
Neben zu geringen Qualifikationen sind „[…] gesundheitliche Beeinträchtigungen, fehlende Berufsausbildung, Alter über 50“ (Ludwig-Mayerhofer 2005, S. 226) zusätzliche Risikofaktoren für eine Langzeitarbeitslosigkeit. Der Trend geht weiter in Richtung der „[…] 'olympiareifen Belegschaft' – jung, flexibel, belastbar, etc. […].“ (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung 2001, S. 26), bei welcher viele Menschen durch das Raster fallen und sich nur noch unter erschwerten Bedingungen am Arbeitsmarkt platzieren können. Die allgemeinen Risikofaktoren in Arbeitslosigkeit zu geraten hat das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung gesammelt. „Ein zentrales Arbeitsmarktrisiko stellt das Lebensalter dar. […] Bereits das Erreichen des 45. Lebensjahres [ist] ein kritischer Faktor im Hinblick auf Wiedereingliederungschancen.“ (ebd., S. 29). Weitere vermittlungshemmende Faktoren sind laut Deutschem Institut für Erwachsenenbildung das Geschlecht, da Frauen geringere Chancen zum Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt haben als Männer, die Nationalität, da ausländische Arbeitnehmer ein fast doppelt so hohes Risiko am Arbeitsmarkt tragen wie ihre deutschen KollegInnen, die Wohnregion, hier vor allem der Osten Deutschlands, da zum Beispiel ein Arbeitsloser aus Sachsen-Anhalt ein doppelt so hohes Risiko trägt länger arbeitslos zu bleiben als ein Arbeitsloser aus Bayern, und als letzter Faktor sind die Tätigkeitsbranchen zu nennen, da vor allem diejenigen Personen länger arbeitslos bleiben, die in einem Bereich arbeiten, in dem verstärkt an- und ungelernte Mitarbeitende angestellt sind (vgl. ebd., S. 31 ff.).
Diese Entwicklungen haben zur Folge, dass kurzfristige Phasen der Arbeitslosigkeit in der heutigen Erwerbsbiographie keine Ausnahme mehr sind, sondern eine Erfahrung, die eine Mehrheit durchlaufen muss. Problematisch wird diese Erfahrung meist erst dann, wenn sich diese Phasen länger gestalten und eine Person über einen größeren Zeitraum ohne feste Arbeit bleibt, da so die Gefahr besteht, dass aktuelles Wissen verloren geht und auch nicht wieder aufgebaut werden kann. Dadurch kann sich der Wiedereinstieg in das Arbeitsleben schwieriger gestalten, vor allem auch

dann, wenn diesen Menschen bei Bewerbungen implizit unterstellt wird, dass sie sich bisher nicht um Arbeit bemüht hätten oder wenn davon ausgegangen wird, dass diese Person schon bei mehreren Arbeitgebenden zuvor als nicht geeignet eingestuft wurde, weshalb die Eignung für das eigene Unternehmen automatisch auch in Frage gestellt wird. Dieser Teufelskreis von äußeren Hemmnissen und dem Scheitern eigener Bemühungen erschwert den erneuten Eintritt in die Arbeitswelt immens (vgl. Ludwig-Mayerhofer 2005, S. 211). Es wird bei diesen Ausführungen deutlich, dass die Personengruppe der arbeitslosen Menschen wirksame Maßnahmen benötigt, welche an den wirklichen Ausgangslagen und Problemen der Arbeitssuchenden ansetzen und somit eine reelle Chance zur Wiedereingliederung schaffen (vgl. Europäische Kommission 2009, S. 7). Ziel ist es also nicht, möglichst viele Gegenmaßnahmen zu entwickeln, sondern sich auf die zielführenden und wirkungsvollen zu beschränken. Dies wurde in den letzten Jahren missachtet, was sich darin zeigt, dass sich mittlerweile ein solcher Maßnahmendschungel in Deutschland entwickelt hat, dass dieser zu einer Art eigenem Arbeitsmarkt wurde, welcher neben dem ersten Arbeitsmarkt existiert (vgl. Daheim & Schönbauer 1993, S. 135). An diesem Punkt wird im empirischen Teil der Arbeit angesetzt, wenn es darum geht, Faktoren der „Chance Liechtenstein“ zu erarbeiten, welche zu einer erfolgreichen Teilnahme führen. Dies zum einen im tatsächlichen Vermittlungserfolg, aber auch in Bezug zu einer Entwicklung in der Persönlichkeit der Teilnehmenden.

3.2.2 Jugendarbeitslosigkeit

Um das Phänomen Jugendarbeitslosigkeit in seinen Einzelaspekten genauer betrachten zu können, hatte Dieter Mertens schon in den 1970er Jahren das „*Schwellenmodell*“ entwickelt, welches den Übergang von jungen Menschen in das Erwerbsleben in zwei Schritte teilt. Die erste Schwelle führt von der Schulbildung in eine Ausbildung und die zweite Schwelle dementsprechend von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit (Dietrich & Abraham 2005, S. 74). An beiden Schwellen lassen sich spezifische, aber auch übergreifende Schwierigkeiten erkennen, welche in diesem Kapitel näher beleuchtet werden sollen. Zunächst soll aber auf die konkreten Zahlen zu Jugendarbeitslosigkeit eingegangen werden.

2008 waren 66 928 Menschen unter 20 Jahren und 339 857 Personen unter 25 Jahren arbeitslos. Die Gesamtzahl der Arbeitslosen betrug zur selben Zeit 3 267 943

Bundesbürger, was bedeutet, dass der Anteil der jugendlichen Arbeitslosen bei 12,4 Prozent lag (vgl. Statistisches Bundesamt 2009a, S. 94). „[…] Die im internationalen Vergleich äußerst geringe Jugendarbeitslosigkeit ist nicht zuletzt ein Verdienst des Dualen Ausbildungssystems, das die heiklen Übergänge von der Schule in das Arbeitsleben einerseits und von der Ausbildung in das Berufsleben andererseits wesentlich erleichtert." (Erlinghagen 2004, S. 132 ff.; Achatz 2008, S. 55). Wenn man jedoch die Hintergründe der Jugendlichen beleuchtet, die trotz allem arbeitslos geworden sind, so kann man feststellen, dass von Jugendlichen ohne Berufsabschluss fast jeder Vierte arbeitslos ist (vgl. Reinberg & Hummel 2007, S. 5) und die Erwerbstätigkeit der jungen Menschen mit höchstens Hauptschulabschluss von 1992 bis 2003 um fast 20 Prozent abgenommen hat (vgl. Sardei-Biermann 2008, S. 25). Diese Zahlen legen eine eindeutige Entwicklung dahingehend offen, dass junge Menschen, hier vor allem jene mit unteren Bildungsabschlüssen, mit zunehmend erschwerten Bedingungen am Arbeitsmarkt zu kämpfen haben und sich ihre Ausgangssituation im Gegensatz zu früheren Kohorten verschärft hat. In diesem Zusammenhang wird oft von „Bildungsarmut" (Achatz 2008, S. 50) gesprochen. Dieser Begriff bezieht sich auf Personen, „[…] die keinen Hauptschulabschluss beziehungsweise keinen beruflichen Bildungsabschluss besitzen." (ebd.). Wie in Kapitel zwei beschrieben hat dieser Personenkreis vor allem deshalb eine schlechtere Ausgangssituation, da durch den technischen Fortschritt und die internationale Arbeitsteilung immer mehr Arbeitsplätze für geringer qualifizierte Personen wegfallen und sie von besser qualifizierten verdrängt werden. Weiterhin wurde in Kapitel zwei auch aufgezeigt, dass durch den Zuwachs an wissensintensiven Wirtschaftsbereichen die Qualifikationsanforderungen an zukünftige Mitarbeitende über die Jahre stark gestiegen sind, weshalb die Übertrittsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt für diese Jugendlichen besonders erschwert und sie vermehrt in Arbeitslosigkeit zu finden sind. So waren bei den Untersuchungen von Achatz ein Fünftel der Jugendlichen mit unterem Bildungsabschluss ohne Arbeit (vgl. ebd., S. 64ff.). „Bei den Jugendlichen besteht [also] das größte Problem meist im fehlenden oder schlechten Schulabschluss, der eine Vermittlung in ein Ausbildungsverhältnis verhindert […]." (Borckholder 2007, S. 56). Dieses Problem wird vor allem dann bedeutend, wenn man bedenkt, dass „[…] das mittlerweile wohl entscheidende Merkmal […] die formalen Bildungsabschlüsse […] [sind]. Diese signalisieren dem Arbeitgeber, dass der Inhaber solcher Zertifikate den Anforderungen bis-

heriger Ausbildungsgänge genügt hat und stehen für ein gewisses Leistungsfähigkeitspotential.“ (Gütinger 1998, S. 75). Die erreichten Bildungsabschlüsse sind also nicht nur aufgrund ihrer Inhalte bedeutend, vor allem da diese ohnehin immer schneller an Bedeutung und Aktualität verlieren, vielmehr besitzen sie eine Signalwirkung, welche bestimmte Persönlichkeitsmerkmale, wie zum Beispiel Leistungsfähigkeit und Fleiß implizieren. Diese Signale sind beim Übertritt in die Arbeitswelt genauso bedeutend wie beim Erwerb einer Ausbildungsstelle. Die erste Schwelle ist vor allen Dingen richtungsweisend für die Zukunft der jungen Menschen, da eine Ausbildung eine Grundvoraussetzung ist, um später nicht nur in prekären Arbeitsverhältnissen Fuß zu fassen. Auch bei diesem Übergang, wie allgemein in der Arbeitswelt, tragen die jungen Menschen ohne oder nur mit unterem Bildungsabschluss das größte Risiko. So absolvieren Jugendliche ohne Schulabschluss nur zu 18 Prozent eine Ausbildung, während diese Zahl schon bei denjenigen mit Hauptschulabschluss auf 74 Prozent ansteigt (vgl. Achatz 2008, S. 58). Die zweite Schwelle, der Eintritt in ein geregeltes Arbeitsleben, erschwert sich dann wiederum für jene Jugendliche, die keine Ausbildung absolviert haben. Sie haben ein doppelt so hohes Risiko arbeitslos zu werden als ihre JahrgangskollegInnen mit abgeschlossener Berufsausbildung (vgl. Klemm 1991, S. 891). Klemm nennt sie die „Kellerkinder der Bildungsexpansion“ (ebd., S. 887), die von den Gleichaltrigen abgehängt und von der Bildungsexpansion zurückgelassen wurden. In diesem Zitat deutet sich schon an, wo der Kern dieser Problematik wohl zu finden ist. Es geht vor allem darum, allen Jugendlichen faire Chancen durch Bildung zukommen zu lassen, um so zum einen qualifizierte Arbeitskräfte für die Wirtschaft zu gewinnen, aber auch, um den individuellen Schicksalen zu begegnen und dem Individuum einen positiven und erfolgversprechenden Start in die Unabhängigkeit zu gewährleisten. Dass dies zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht zufriedenstellend gewährleistet ist, zeigen die Statistiken, die belegen, dass rund zehn Prozent aller Schulabgänger ein schwaches Abgangszeugnis haben und ohne Schulabschluss oder beruflichen Abschluss bleiben. Hier ist vor allem der zunehmende Anteil an Migranten zu beachten (vgl. Dietrich & Abraham 2005, S. 81). Diesen Tatsachen muss vermehrt Aufmerksamkeit gewidmet werden, um den weitreichenden gesellschaftlichen und persönlichen Folgen von Jugendarbeitslosigkeit entgegen zu treten.

Verlierer der Übertritte in den Arbeitsmarkt sind den obigen Ausführungen zufolge also oft schon vor dem eigentlichen Moment des Übergangs festgelegt. Dietrich und Abraham sehen die Gründe hierfür vor allem in der sozialen Herkunft und der „frühen Sortierfunktion des Bildungswesens“ (vgl. Dietrich & Abraham 2005, S. 69). Zu betonen ist im Rahmen der sozialen Herkunft vor allem das oft fehlende soziale Netzwerk, welches starken Einfluss auf die Bildungs- und Erwerbsbiographien von jungen Menschen hat. Dies betrifft nicht nur die Qualität und Intensität der Ausbildung, sondern auch die bessere Information über den regionalen Arbeitsmarkt und die vorhandenen offenen Stellen (vgl. ebd., S. 79). Dies bietet für Jugendliche, deren Familien in einem größeren Netzwerk eingebunden sind, einen Vorteil.

Die aufgrund des Alters und der fehlenden beruflichen Erfahrung mangelnden sozialen Netzwerke sind für Jugendliche allgemein im Gegensatz zu älteren Arbeitnehmenden auch in der Hinsicht ein Nachteil, dass sie „[…] es ohnehin schwerer haben, die […] [auf dem Arbeitsmarkt] vorherrschenden Zusammenhänge zu durchschauen und/oder entsprechende Netzwerke zu knüpfen. Somit werden sie länger brauchen, die für sie wichtigen Informationen zu erschließen.“ (Gütinger 1998, S. 65). Ein weiterer Nachteil gegenüber älteren Arbeitnehmenden ist, dass sich Jugendliche, sobald sich der Arbeitsmarkt anspannt, in einer Konkurrenzsituation mit erfahrenen Arbeitskräften befinden, gegen die sie geringere Chancen haben (vgl. OECD 2009, S. 379). Sie bilden „[…] aufgrund bestimmter Merkmale, wie z.B. dem Fehlen von (betriebsspezifischen) Qualifikationen […]“ (Gütinger 1998, S. 31) noch keine Ersatzmöglichkeit für ältere Arbeitnehmende. Auch werden sie in diesen Zeiten meist die ersten sein, welche ihre Arbeitsplätze verlieren (vgl. ebd., S. 42).

Im Vergleich zur Arbeitslosigkeit allgemein muss für die Jugendarbeitslosigkeit jedoch gesagt werden, dass sie ein höheres Maß an Dynamik aufweist als dies bei älteren Menschen der Fall ist. „Das bestätigt auch die Tendenz, warum Jugendliche seltener in den Zustand der Langzeitarbeitslosigkeit hineinwachsen. Die größere Dynamik in ihrem Arbeitslosenbestand sorgt dafür, dass die Phasen der Beschäftigungslosigkeit für die einzelnen Personen von kürzerer Dauer sind.“ (ebd., S. 116). Eine Erklärung hierfür ist sicherlich, dass für Jugendliche oft nur der Einstieg ins Erwerbsleben schwieriger ist, sie dann aber bei ausreichender Ausbildung gute Chancen haben im Arbeitsmarkt bestehen zu können. Problematisch für Jugendliche ist jedoch, dass sie vermehrt in befristeten Beschäftigungsverhältnissen angestellt und

somit nicht auf Dauer fest im Arbeitsmarkt integriert sind (vgl. ebd., S. 124). Ein gelungener Berufseinstieg ist für junge Menschen aber vor allem deshalb von Bedeutung, da ein erfolgreicher Eintritt in den Arbeitsmarkt die späteren Chancen im Beruf, aber auch allgemein im Leben positiv vorauszeichnet. Jugendliche erhalten zudem einen Orientierung bietenden Rahmen, welcher ihnen eine gewisse Planungssicherheit für die eigene Zukunft ermöglicht. Fallen diese Orientierung und Halt gebenden Richtlinien weg, so bringt dies ein hohes Maß an Unsicherheiten, mit welchen die jungen Menschen umgehen müssen (vgl. Achatz 2008, S. 51).

Für die Zukunft kann vorausgesagt werden, dass der drohende Fachkräftemangel für geringer qualifizierte Jugendliche wohl kaum eine Erleichterung ihrer Lage bringen wird, da die zukünftigen Entwicklungen kaum dazu führen werden, „[…] dass Unternehmen ihre Anforderungen an Schulabsolventen und potenzielle Auszubildende senken." (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009a, S. 52). Es werden wohl weiterhin, überspitzt gesagt, Stellenanzeigen wie die folgende zu finden sein: „'Unternehmen sucht qualifizierte Fachkraft, nicht älter als 25 Jahre, mit Berufs- und Auslandserfahrung, möglichst promoviert.'" (Dietrich & Abraham 2005, S. 69).

Nach Achatz wird sich vor allem der Übertritt von Ausbildung oder Schule in Arbeit zukünftig zunehmend schwieriger gestalten. Phasen der Arbeitslosigkeit treten in diesen Zeiten vermehrt und verlängert auf. Zwar gilt dies auch für besser Ausgebildete, diese haben jedoch den Vorteil, dass sie meist nach einiger Zeit eine sichere Arbeitsstelle finden. Bei Personen aus der unteren Bildungsschicht kommt es vermehrt dazu, dass sie kurz nach Arbeitsbeginn wieder arbeitslos werden, da sie häufig in prekären Beschäftigungsverhältnissen und Einfacharbeitsplätzen zu finden sind, welche einen Verlust des Arbeitsplatzes mit sich bringen. Sie sind dementsprechend häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen und haben kaum Aussichten auf eine qualifizierte Tätigkeit (vgl. Achatz 2008, S. 70 ff.). Schwerwiegend wird dies vor allem dann, wenn man die Ergebnisse der Shell-Jugendstudie von 2010 berücksichtigt, welche festhält, dass „[…] wer in Deutschland in die Unterschicht hineingeboren wird oder im Lebenslauf in diese absinkt, der hat mit erhöhter Wahrscheinlichkeit Probleme, seinen Lebensunterhalt durch Erwerbstätigkeit selbst erwirtschaften zu können." (Shell Deutschland Holding 2010, S. 192). Dies bedeutet in der Konsequenz, dass die Wege von Jugendlichen zu großen Teilen schon vorgezeichnet sind und die Lebenschancen stark von der Herkunftsfamilie abhängen. Es stellt sich die Frage, inwieweit

dies in einer sozialstaatlichen Gesellschaft tragbar ist, welche vor allem jungen Menschen faire und ähnliche Startchancen für das weitere Leben bieten sollte. Dies besonders vor dem wirtschaftlichen Hintergrund, dass zunehmend gut ausgebildete Arbeitskräfte benötigt werden, welche man durch verbesserte Ausgangsbedingungen wohl auch aus dem eigenen Land generieren könnte. Es wird in der Zukunft also darum gehen, diese Möglichkeiten aufzutun und „[…] die deutlichen Überreste einer ständischen Kultur […]“ (ebd., S. 194) in Deutschland zu überwinden, um der Gesellschaft, aber auch vor allem dem Individuum selbst die Folgen von Jugendarbeitslosigkeit zu ersparen.

3.2.3 Folgen von Arbeitslosigkeit

Die Folgen von Arbeitslosigkeit wurden durch die gesellschaftlichen Entwicklungen mit der zunehmenden Selbstverantwortung der Individuen für ihre Persönlichkeit und ihre Biographie dahingehend verstärkt, dass heutzutage „[…] beruflicher Erfolg und Misserfolg […] zunehmend dem Einzelnen zugeschrieben und […] zu einem entscheidenden Kriterium der Selbstdefinition [wurden].“ (Prognos 2002, S. 29). Der moderne Mensch definiert sich in verstärktem Maß über die Erwerbsarbeit, welche zu einem großen Teil seine Identität beeinflusst. Vor diesem Hintergrund ist für arbeitslose Personen dementsprechend nicht nur der Entfall des Einkommens durch Arbeitslosigkeit ein schwerwiegender Faktor, vor allem Schwierigkeiten in der psychischen und körperlichen Gesundheit als Folge von Arbeitslosigkeit und der damit einhergehenden mangelnden Identifikationspotentiale sind nicht zu unterschätzen. In diesem Zusammenhang lässt sich fragen, ob diese psychischen und körperlichen Krankheiten Ursache oder Folge von Arbeitslosigkeit sind. Ludwig-Mayerhofer konstatiert, dass sie zwar Ursache von Arbeitslosigkeit sein können, hier kommen häufig Depressionen, Angst, geringes Selbstwertgefühl und Identitätsprobleme vor, verstärkt werden sie jedoch dann durch die Erfahrung, dass man nicht gebraucht wird (vgl. Ludwig-Mayerhofer 2005, S. 223).

Die Angst, einmal von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, setzt mittlerweile in einem sehr frühen Stadium ein, in dem das Eintreten dieser Befürchtung eigentlich noch teilweise Jahre entfernt liegt. „Schon Schülerinnen und Schüler fühlen sich vom Problem der Arbeitslosigkeit bedroht, so dass Jungsein heute nicht mehr die unbeschwerte Zeit des Lernens, spielerischen Ausprobierens und der allmählichen Vorbe-

reitung auf einen Beruf ist.“ (Borckholder 2007, S. 59). Diese Aussage wird von Stamm bestätigt: „Die Angst, dereinst ohne Job dazustehen, rangiert bei den 12- bis 18-Jährigen inzwischen vor allen anderen Ängsten. Fast 50 Prozent bezeichnen die Arbeit […] als den wichtigsten oder zweitwichtigsten von fünf Lebensbereichen (Familie, Arbeit, Gemeinschafts- & Vereinsaktivitäten/Freunde, Freizeit, Religion).“ (Stamm 2006, S. 126). Es stellt sich in diesem Kontext die Frage, ob diese Entwicklungen tatsächlich gut geheißen werden können. Kinder und Jugendliche sollten sich ohne zu große Zukunftsängste auf ihr späteres Leben vorbereiten können, ohne dabei schon in jungen Jahren von einer möglicherweise negativen Aussicht im Berufsleben beeinträchtigt und unter Druck gesetzt zu werden.

Wenn nun schon die Gedanken an Arbeitslosigkeit solch schwerwiegende Ängste hervorrufen, so bleibt nun zu erörtern, welche Konsequenzen tatsächliche Arbeitslosigkeitserfahrungen dann haben. Nach Aussage des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung lassen sich die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit in vier Bereiche aufgliedern, welche die Finanzen, die sozialen Kontakte, den psychischen und den gesundheitlichen Bereich betreffen (vgl. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung 2001, S. 49). „Die finanziellen Auswirkungen langfristiger Arbeitslosigkeit sind einschneidend: Die Arbeitslosenhilfe beträgt 57% bzw. 53% des früheren Nettoeinkommens.“ (ebd., S. 47). Jedoch gehen mit Erfahrungen der Arbeitslosigkeit nicht nur aktuelle finanzielle Einbußen einher, vielmehr sind diese Verluste auch bei einer späteren Arbeitsaufnahme häufig spürbar. Dies gilt wiederum vor allem im Bereich der geringer Qualifizierten, welche zumeist schon vor der Arbeitslosigkeit kein hohes Einkommen verzeichnen konnten. „Bei einer [erneuten] Arbeitsaufnahme wird ein im unteren Lohnbereich angesiedeltes Einkommen erzielt. Nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben verbleibt in diesen Fällen häufig ein Einkommen, das entweder unterhalb oder nur geringfügig über dem Arbeitslosengeld II liegt.“ (Borckholder 2007, S. 138). Es ist fraglich, ob diese Tatsache nicht teilweise die Motivation zur Neuaufnahme einer Erwerbstätigkeit beeinflusst. Deshalb sollte oder vielmehr muss sich eine Arbeitsaufnahme immer lohnen, egal in welchen Bereichen der Einzelne tätig ist.

Im sozialen Bereich fallen bei Arbeitslosigkeit die Kontakte zu KollegInnen weg und im sonstigen Umfeld wird das Thema Arbeitslosigkeit tabuisiert und viele Arbeitslose ziehen sich langsam zurück. Ergänzend dazu sieht Geißler Schwierigkeiten auch

darin, dass eine gleichmäßige Strukturierung des Tagesablaufs verloren geht, was auf viele benachbarte Lebensbereiche Auswirkungen haben kann. So können in der Folge soziale Kontakte abreißen und auch die Familie wird verstärkt belastet. Diese Grundlagen werden aber später umso nötiger sein, wenn es darum geht, die Arbeitslosigkeit zu überwinden und wieder ins Erwerbsleben einzutreten. Oft fehlen nach längerer Arbeitslosigkeit hilfreiche Netzwerkstrukturen und erschweren somit den Wiedereintritt in Arbeit (vgl. Geißler 2006, S. 218).

Im psychischen Bereich finden sich Beschwerden vor allem in „[…] depressiven Verstimmungen, Unzufriedenheiten mit der aktuellen Lebenssituation, Ängstlichkeit, Hoffnungslosigkeit, geringem Selbstwertgefühl, geringem Aktivitätsniveau und Resignation. Körperliche Beschwerden sind vor allem psychosomatischer Art und betreffen das Herz-Kreislauf-System." (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung 2001, S. 49). Erklärungen zu psychischen und gesundheitlichen Folgen lassen sich darin finden, dass in Folge der Arbeitslosigkeit viele Bedürfnisse des Menschen nicht mehr oder nur schwer befriedigt werden können. Hierzu gehören die Strukturierung des Tages, der Kontakt zu anderen Menschen, die Status- und Identitätszuweisung, sowie die allgemeine und regelmäßig erfolgende Aktivität (vgl. Ludwig-Mayerhofer 2005, S. 213). Hervorzuheben ist vor allem das sinkende Selbstwertgefühl, aber auch das Gefühl abnehmender Selbstwirksamkeit. Diese Entwicklung hat große Auswirkungen nicht nur auf die Psyche und Gesundheit des Menschen, sondern auch auf seine weiteren persönlichen Chancen, um wieder in den Arbeitsmarkt integriert zu werden.

Borckholder fasst die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit zusammen:

> „[…] Die Etikettierung „arbeitslos" [wird] gleichgesetzt mit persönlicher Entwertung, denn ein Beruf dient zur wechselseitigen Identifikationsschablone, mit deren Hilfe Menschen in Bezug auf ihre soziale Stellung eingeschätzt werden. Arbeitslosigkeit trifft viele Erwachsene hart und beeinträchtigt deren Selbstwertgefühl bei längerer Dauer erheblich. Bei Jugendlichen, die ihr Selbstwertgefühl in Bezug auf Beruf und Arbeit erst noch finden und aufbauen müssen, führen eine Ablehnung der Bewerbungen bzw. längere Arbeitslosigkeit deutlich früher zu persönlichen und auch gesellschaftlichen Problemen und erschweren einen späteren erfolgreichen Einstieg beachtlich. […] Die Handlungsbereitschaft und Motivation sinken, das Selbstvertrauen und die eigene Wertschätzung nehmen ab, das Zeitgefühl sowie soziale Kontakte gehen verloren, aggressive und apathische Verhaltensweisen nehmen zu." (Borckholder 2007, S. 60 ff.).

Neben dem sinkenden Selbstvertrauen hat Arbeitslosigkeit eine weitere für Jugendliche schwerwiegende Folge, da sie weiterhin in der Jugendphase verbleiben und den traditionellen Schritt ins Erwachsenenleben, welcher durch den Eintritt in die Erwerbsarbeit gekennzeichnet ist, zeitlich verzögert oder schleichend vollziehen (vgl. Sardei-Biermann 2008, S. 24). Dieser Eintritt in die Erwerbsarbeit wird aber zusätzlich dadurch erschwert, dass Arbeitslose häufig Stereotypisierungen erfahren, welche dazu führen, dass viele Menschen, hierunter auch potentielle Arbeitgebende, diese sehr heterogene Personengruppe pauschal als Versager oder nicht leistungswillig beschreiben (vgl. Achatz 2008, S. 54). Diese Zuschreibungen bleiben den Betroffenen natürlich nicht verborgen und es besteht die Gefahr, dass diese die Meinungen in ihr Selbstbild integrieren und sich dann, einer selbsterfüllenden Prophezeiung gleich, persönlich auch als mangelhaft wahrnehmen. Ein zweiter Grund für die nach Arbeitslosigkeitserfahrungen sinkenden Chancen auf einen Zugang zum Arbeitsmarkt ist, dass „[…] bei längerer Arbeitslosigkeit […] das Humankapital [sinkt] und damit auch die Chancen für die ehemaligen Arbeitnehmer, wieder einen Arbeitsplatz auf gleichem Niveau zu erhalten." (Borckholder 2007, S. 43). Schwerwiegend ist in diesem Zusammenhang vor allem, dass die arbeitslosen Personen keine Möglichkeit haben, ihr berufliches Wissen zu aktualisieren und es an die sich stetig ändernden Ausgangslagen anzupassen. Wenn dies für Arbeitnehmer allgemein gilt, so kann für Jugendliche ein vermehrter Schaden hinzugerechnet werden, da sie aufgrund ihres jungen Alters noch nicht über ausreichend Berufserfahrung verfügen, welche sie bei einer Bewerbung einbringen könnten. Sie können nur mit ihrer bisherigen Ausbildung überzeugen, welche wieder schnell veraltet, wenn für längere Zeit kein Eintritt in den Arbeitsmarkt erfolgt. Eine Folge davon ist wiederum, dass „[…] bei einer Arbeitslosigkeitsdauer bis zu drei Monaten […] der Anteil der Berufsfeldwechsler bereits bei 37 Prozent [liegt], bei mehr als dreimonatiger Arbeitslosigkeit sogar bei 50 Prozent." (Seibert & Kleinert 2009, S. 5). Dies bedeutet zwar, dass die arbeitslosen Personen wieder in Arbeit integriert sind, diese jedoch nicht mit ihrer Ausbildung oder früheren Tätigkeit übereinstimmt, was zur Folge hat, dass das berufliche Wissen in diesem Bereich nicht aktualisiert werden kann und es somit später immer schwerer wird einen Arbeitsplatz im erlernten und meist sichereren Beruf zu finden.

Neben den bisher aufgeführten individuellen Folgen von Arbeitslosigkeit hat auch die Gesellschaft mit deren Konsequenzen, insbesondere aus finanzieller Sicht, zu kämp-

fen. „Die *registrierte Arbeitslosigkeit* verursachte im Jahr 2002 in Deutschland *gesamtfiskalische Kosten* in Höhe von rd. 75 Mrd. €. Davon waren 55 Prozent Ausgaben, vor allem für Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe; 45 Prozent entstanden aus Mindereinnahmen bei Steuern und Sozialbeiträgen.“ (Bach & Spitznagel 2003, S. 1). Nach Bach und Spitznagel kostete eine arbeitslose Person im Jahr 2002 etwa 18.500 € (vgl. ebd., S. 4). Maßnahmen zur Bekämpfung vorhandener und zur Verhinderung zukünftiger Arbeitslosigkeit sollten deshalb für den Staat absoluten Vorrang haben, indem vermehrt verbesserte Ausgangsbedingungen in der Bildung für die zukünftigen Generationen geschaffen werden. Dieser Aufgabe sind sich die Verantwortlichen wohl auch bewusst, was an den vielen Reformen im Bildungsbereich in den letzten Jahren zu erkennen ist. Diese Bemühungen sollten auch weiterhin allgemein, aber auch speziell zum Wohl für die risikoreichen Zielgruppen vorangetrieben werden.

Auf eine mögliche Art der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, hier der spezielle Fall der Jugendarbeitslosigkeit, wird in Kapitel 5 näher eingegangen. Vor allem die Fragen, inwieweit durch ein solches Programm individuelle Folgen von Arbeitslosigkeit aufgefangen und Entwicklungen bei Jugendlichen angeregt werden können stehen dabei im Vordergrund. Es wird in der anschließenden Diskussion darum gehen, die Erfolgsfaktoren des Projekts „Chance Liechtenstein“ herauszuarbeiten, um diese offen zu legen und möglicherweise übertragbar zu machen. Dies ist dringend notwendig, um für das Individuum persönliche Erfolgsstrategien, aber auch für den tatsächlichen Vermittlungserfolg positiv wirkende Faktoren herauszuarbeiten und im Sinne von Best-Practice übertragbar zu machen.
Im folgenden Kapitel wird die Methodik und Vorgehensweise für die empirische Untersuchung dieser Arbeit dargestellt, um die später aufzuführenden Ergebnisse nachvollziehbar zu machen.

4 Methodik und Vorgehensweise

Im Forschungsteil der vorliegenden Arbeit werden Gruppendiskussionen und leitfadengestützte Interviews durchgeführt, deren theoretischer Hintergrund in der qualitativen Forschung zu sehen ist. In der Diskussion werden Menschen zu Wort kommen, welche im Rahmen der „Chance Liechtenstein“ in der Vermittlung von arbeitslosen Jugendlichen tätig sind. Weiterhin sollen in Interviews die betroffenen Jugendlichen selbst zu Wort kommen. Mittels der Aussagen und Diskussionen, deren Analyse und inhaltlichen Vergleichen sollen die Kernpunkte für vermittlungsstarke und auch in pädagogischer Hinsicht wertvolle Programme herausgearbeitet werden.
Nachfolgend wird zunächst auf die qualitative Forschung und deren Prinzipien eingegangen, worauf im Anschluss die Methoden der Gruppendiskussion und des Interviews näher beschrieben werden.

4.1 Geschichte und Nutzen der qualitativen Sozialforschung

In den Sozialwissenschaften lässt sich seit den 1970er Jahren eine Hinwendung zu qualitativen Methoden erkennen, welche weit reichende Folgen für die einzelnen Disziplinen mit sich brachte, da „[…] eine rein quantitative Vorgehensweise nicht mehr als alleiniges Ideal [gilt] […].“ (Mayring 2002, S. 9). Diese zunehmende Bedeutung der qualitativen Forschungsmethoden war geschichtlich auch deshalb notwendig, „[…] da die Pluralisierung der Lebenswelten in modernen Gesellschaften […] eine neue Sensibilität für empirisch untersuchte Gegenstände erforderlich macht.“ (Flick 2002, S. 12). Diese plurale Welt macht es unumgänglich, dass Forschung sich mit neuen und fremden Situationen befasst. Notwendig hierfür sind qualitative Methoden mit ihrer Offenheit aus den Forschungsergebnissen Hypothesen und Theorien abzuleiten, ohne diese im Vorfeld schon festlegen zu wollen (vgl. ebd., S. 13).
Vor allem in den Erziehungswissenschaften und den Sozialwissenschaften allgemein ist dieser Trend umso verständlicher, wenn man sich vor Augen führt, dass die zu untersuchenden Objekte Menschen und deren Gedanken, Handlungen und Gefühle sind. Nur mit Forschungsmethoden, die von den Umstände und Sichtweisen der Subjekte ausgehen, können Ergebnisse erreicht werden, die den Menschen und ihren individuellen Eigenarten gerecht werden. Schon 1977 verlangte Nießen, dass es eine „[…] Forderung an die Sozialwissenschaft geben [muss], die Sinnzuschreibun-

gen der alltagsweltlich Handelnden zu ihrem zentralen Gegenstand zu machen." (Nießen 1977, S. 18).

Nach Flick lieferte Habermas erste Anzeichen für eine Wandlung in der Forschung und für das Aufkeimen des qualitativen Denkens (vgl. Flick 2002, S. 21). Eng mit dem Namen Habermas verbunden ist das Konzept des Symbolischen Interaktionismus. Dieses impliziert, dass Menschen auf der Grundlage subjektiver Bedeutungen handeln, die sie gegenseitig unter Verwendung gemeinsamer Symbole aushandeln, wobei eine Orientierung an den Erwartungen der Handlungspartner aneinander erfolgt (vgl. Lamnek 2005, S. 38).

Zur gleichen Zeit wird „[…] ein *interpretatives Paradigma* als forschungsleitendes Denkmodell gefordert" (Mayring 2002, S. 10), welches, ähnlich dem Symbolischen Interaktionismus, erklärt, dass der Mensch in jeder Situation interpretieren und überprüfen muss, was von ihm erwartet wird, welche Möglichkeiten ihm offen stehen, also allgemein Situationsdeutungen erstellen muss. Jeder interpretiert demzufolge Situationen auf seine individuelle Art und Weise, weshalb es nicht die eine Wirklichkeit gibt, sondern viele subjektive Wirklichkeiten. Dementsprechend müssen in der Forschung die Beforschten mit ihren subjektiven Deutungsmustern, Handlungen und Lebenswelten im Mittelpunkt stehen. Diese Grundhaltungen und die aufkommende Unzufriedenheit mit der Alleinstellung der quantitativen Methoden bildeten die Ausgangspositionen für die Entwicklung der qualitativen Tradition.

Zu Beginn lag in Deutschland der Fokus in der Diskussion um die qualitative Forschung zunächst darauf, eine Abgrenzung zum quantitativen Paradigma zu schaffen und diese theoretisch zu fundieren (vgl. Lamnek 2005, S. 28). Man wollte sich distanzieren und selbst positionieren. In den achtziger Jahren gewann schließlich die Diskussion um die Grundlagen und Probleme des qualitativen Ansatzes selbst größere Aufmerksamkeit und es begann die Entwicklung eigenständiger Methoden (vgl. Flick 2002, S. 21 ff.). „Mitte der achtziger Jahre schließlich kann die qualitative Sozialforschung als etabliert angesehen werden […]." (Lamnek 2005, S. 28).

Für die heutige Zeit kann man sagen, dass qualitatives Denken eine Aufwertung erlebt hat und nicht mehr, wie in der Vergangenheit, nur als Grundlage für quantitative Forschung gesehen wird. Es werden Hypothesen generiert, welche dann später mit quantitativen Methoden überprüft werden können (vgl. ebd., S. 21). Es findet sich

also, trotz konkurrierender Positionen, eine sinnvolle und praktische Ergänzung der beiden Ansätze.

Hinter dem Begriff 'qualitative Forschung' verbergen sich heute die unterschiedlichsten Ansätze, was sich in den vielen Methoden und Auswertungsverfahren zeigt.

Mayring nennt in diesem Zusammenhang fünf Grundsätze, denen sich die unterschiedlichen Ansätze verpflichten müssen, um zur qualitativen Forschung gerechnet werden zu können.

> „[…] die Forderung stärkerer *Subjektbezogenheit* der Forschung, die Betonung der *Deskription* und der *Interpretation* der Forschungssubjekte, die Forderung, die Subjekte auch in ihrer natürlichen, *alltäglichen* Umgebung (statt im Labor) zu untersuchen, und schließlich die Auffassung von der Generalisierung der Ergebnisse als *Verallgemeinerungsprozess*." (Mayring 2002, S. 19).

4.2 Prinzipien der qualitativen Sozialforschung

Für das forschungsmethodische Vorgehen in der qualitativen Sozialforschung können nach Lamnek sechs allgemeine Prinzipien genannt werden, welche sich in anderen Formulierungen auch in der übrigen Literatur finden lassen: (1) Offenheit, (2) Forschung als Kommunikation, (3) Prozesscharakter von Forschung und Gegenstand, (4) Reflexivität von Gegenstand und Analyse, (5) Explikation sowie (6) Flexibilität (vgl. Lamnek 2005, S. 20 ff.). Diese Prinzipien sollen im Folgenden kurz dargestellt werden.

Wie aufgezeigt, soll in der qualitativen Forschung dem Untersuchungsgegenstand Rechnung getragen werden, indem er als erkennendes Subjekt wahrgenommen wird. Dies impliziert schon, dass der Forschende eine Offenheit für den Forschungsprozess erbringen muss, um Hypothesen daraus generieren zu können und der sozialen Wirklichkeit möglichst nahe zu kommen. Offenheit heißt in diesem Kontext nicht nur offen zu sein für das Subjekt und seine Eigenarten, sondern auch offen zu sein in der Methodenwahl und in der Untersuchungssituation, was die zeitlichen und räumlichen Gegebenheiten mit einschließt (vgl. ebd., S. 21).

Wenn Forschung als Kommunikation zu definieren ist, so umfasst dies die Interaktion des Forschenden mit den Beforschten und den gemeinsamen Prozess der Aushandlung von Wirklichkeitsverständnissen. Kommunikation bildet in diesem Sinne die Grundlage für die Gewinnung von Daten in den Sozialwissenschaften, wobei dies in

besonderem Maße für die qualitative Sozialforschung gilt. Alltägliche Regeln der Kommunikation sind demnach auch im Forschungsprozess zu beachten (vgl. Lamnek 1998, S. 42). Hieraus lässt sich auch der Prozesscharakter von Forschung und Gegenstand ableiten. Wenn Wirklichkeit in der Kommunikation mit anderen konstruiert wird, so gilt die gerade aktuelle Definition nicht für alle Zeiten und kann in anderen Situationen neu erstellt und angepasst werden. Diesen Veränderungen unterliegen nicht nur die Ergebnisse der Forschung, sondern auch die Untersuchten selbst und dementsprechend auch der Prozess der Forschung (vgl. Lamnek 2005, S. 23).
Die Reflexivität von Gegenstand und Analyse weist darauf hin, dass Bedeutungen und Aussagen in einer Untersuchungssituation nur in ihrem jeweiligen Kontext zu verstehen sind. Auch gilt als erforderlich, dass der Forschende keine starr festgelegte Struktur für seine Analyse hat, sondern seine Methoden im Forschungsprozess immer an die jeweilige Situation und die entsprechenden Anforderungen anpasst. Im Grunde gilt es, in jeder Minute Gegenstand und Analyse aufeinander zu beziehen und die Verträglichkeit zu überprüfen, um mögliche Veränderungen beizuführen (vgl. Lamnek 2005, S. 23 ff.).
Mit der Explikation wird die Forderung an den Forschenden beschrieben, sein Design und die einzelnen Schritte der Datenerhebung für andere nachvollziehbar darzustellen, um so auch anderen Forschenden die Möglichkeit zu geben, den Weg des Erkenntnisgewinns zu rekonstruieren und in eine Diskussion zu treten (vgl. Lamnek 1998, S. 46 ff.). Flexibilität wiederum erfordert vom Forschenden eine ständige Anpassung der Methoden, Verhaltensweisen und allgemein der Strukturen seiner Untersuchung an die Eigenheiten des Untersuchungsgegenstandes, des Subjekts (vgl. Lamnek 2005, S. 25 ff.).

4.3 Wahl der Methode

In der vorliegenden Arbeit werden die individuellen Entwicklungen während einer Teilnahme an „Chance Liechtenstein“, einem neuartigen Vermittlungsprogramm für arbeitssuchende Jugendliche, und deren zugrunde liegenden Erfolgsfaktoren herausgearbeitet. Schwerpunkt waren die Meinungen, Erfahrungen und persönlichen Orientierungen der Personengruppen, welche in Aufbau und Durchführung des Programms involviert sind. Ergänzend hierzu wurden in Interviews Vergleichsinformatio-

nen erhoben, welche die Sichtweise und Einstellungen der jugendlichen Teilnehmendengruppe einbeziehen.

Die Methode der Gruppendiskussion wurde gewählt, da „[…] ein methodisch valider, weil direkter Zugang zu diesen gruppenhaften oder kollektiven Orientierungen, zum kollektiven Erfahrungswissen […] nicht auf der Basis von Individual-Interviews erreicht […] [wird], sondern auf dem Weg der Rekonstruktion von *Kommunikationen* […]." (Bohnsack 2006, S. 150). Diese Kommunikation kann in der Gruppendiskussion in einem geschützten Raum hergestellt und beobachtet werden.

Außerdem entspricht „[…] die Gruppendiskussion der Weise, wie Meinungen im Alltag gebildet, geäußert und ausgetauscht würden […]. Es wird auch die Korrektur durch die Gruppe bei nicht zutreffenden, sozial nicht geteilten oder extremen Ansichten als Mittel der Validierung von Äußerungen und Ansichten einbezogen." (Flick 2002, S. 171). Damit wird in der Gruppendiskussion angestrebt, zwar die einzelnen Meinungen zu hören, dann aber eine Art Konsens herauszubilden, welcher die mehrheitlichen Ansichten widerspiegelt.

In vielen Fällen ermöglicht es auch erst das Gespräch mit anderen Menschen, dass das Individuum sich mit seiner Meinung und seinen Haltungen zu einem Thema beschäftigt. Nur in der Kommunikation fängt die Auseinandersetzung mit eigenen Deutungen an. Hier kann die Gruppendiskussion ansetzen und die Möglichkeit bieten, die eigenen Reflektionen zu einem Thema oder Gegenstand hervorzubringen und einer gemeinsamen Prüfung in der Gruppe zu unterziehen. Dies bestätigen Dreher und Dreher, wenn sie sagen, dass „[…] sich Handeln und Einstellungen erst in sozialen Situationen konstituieren, [und so] […] die Gruppendiskussion zur ökologisch validen Methode [wird]." (Dreher & Dreher 1994, S. 145).

Auch bietet die Gruppendiskussion eine größere Offenheit für Themen, die die Teilnehmenden bewegen, als z.B. ein standardisiertes Interview. Zwar wird für das Gespräch ein Überthema vorgegeben, aber es besteht die Möglichkeit, während der Diskussion Inhalte einzubringen, die vom Forschenden nicht bedacht oder als nicht wichtig erachtet wurden und sich nun als bedeutend erweisen. Dies bietet eine größere Themenvielfalt und trifft den Untersuchungsgegenstand genauer.

Zur Definition der Gruppendiskussion lassen sich viele Beispiele in der Literatur finden. Nach Lamnek ist sie „[…] ein Gespräch einer Gruppe von Untersuchungsperso-

nen zu einem bestimmten Thema unter Laborbedingungen […].“ (Lamnek 2005, S. 413).

Die Methode des Interviews wurde für die vorliegende Arbeit gewählt, da diese nach Reinders besonders gut geeignet ist für die Zusammenarbeit mit Jugendlichen (vgl. Reinders 2005, S. 96). Auch können durch die offenen Fragestellungen und freien Antwortmöglichkeiten Meinungen, Einstellungen und Gedanken besonders gut aus subjektiver Sicht der Beteiligten herausgearbeitet werden (vgl. ebd., S. 97). Durch den vom Forschenden im Vorfeld entwickelten Leitfaden werden die für die zu verfolgende Fragestellung wichtigen Themenbereiche aufgeworfen, welche dann im Gespräch aufgegriffen werden. Dies führt dazu, dass der Interviewende die für ihn bedeutsamen Themen anschneiden kann und so auch eine gewisse Vergleichbarkeit der Interviews gegeben ist. Die flexible Handhabung des Leitfadens aber wiederum sorgt dafür, dass die Interviewten eigene Themen und Meinungen einbringen und sie im Verlauf des Interviews den Leitfaden erweitern können (vgl. ebd., S. 99). Diesem Aspekt wurde in der vorliegenden Arbeit dahingehend zusätzlich Rechnung getragen, dass die zu interviewenden Jugendlichen im Vorfeld des Gesprächs eigene Themen und für sie wichtige Fragen in den Leitfaden einbringen konnten, um so ihrer Lebenswelt Rechnung zu tragen, da besonders deren persönliche Einstellungen und Meinungen durch die Gespräche erhoben werden sollten. Vor allem musste davon ausgegangen werden, dass die Interviewerin noch nicht alle Facetten der „Chance Liechtenstein“ erkannt hatte, vor allem subjektive Einstellungen konnten nicht als gegeben angenommen werden, weshalb die eher offene Form gewählt wurde, um so subjektiven Theorien oder Einstellungen Raum zur Entfaltung zu geben.
Ein leitfadengestütztes Interview wurde anderen Methoden vorgezogen, da dieses die Möglichkeit bietet, die für die Fragestellung wichtigen Themen und Fragen vorzuformulieren und die Gesprächsinhalte zu kanalisieren und einzugrenzen, was nach Helfferich immer dann hilfreich ist, wenn sich „[…] das Forschungsinteresse […] auf bestimmte Bereiche richtet […].“ (Helfferich 2005, S. 159). Dies ist im vorliegenden Fall mit Bezug auf die „Chance Liechtenstein“ gegeben. Ein leitfadengestütztes Interview wurde weiterhin deshalb gewählt, da es viele Jugendliche überfordern könnte frei zu einem vorgegebenen Thema zu sprechen, ohne dabei einen leitenden und Orientierung bietenden Rahmen zu haben, welcher das Sprechen und Sammeln der

Gedanken erleichtert (vgl. Diekmann 2004, S. 450). Um diesen Rahmen bieten zu können, wurde ein Leitfaden entwickelt, der die wichtigsten Fragen enthält, den Jugendlichen aber auch Platz für eigene Anmerkungen und Themen gibt.
Weiterhin wurde die Methode des Einzelinterviews deshalb gewählt, da von der Annahme ausgegangen werden kann, dass es gerade jungen Menschen leichter fällt, eigene, vor allem von der vorherrschenden Meinung abweichende, Äußerungen kundzutun, wenn dies in kleinem Rahmen geschieht, ohne dass dabei wertende Reaktionen von Peers zu erwarten sind.
Eine Definition der Interviewmethode bietet Scheuch an: „Unter Interview als Forschungsinstrument sei hier verstanden ein planmäßiges Vorgehen mit wissenschaftlicher Zielsetzung, bei dem die Versuchsperson durch eine Reihe gezielter Fragen oder mitgeteilter Stimuli zu verbalen Informationen veranlasst werden soll." (Scheuch 1973, S. 70 ff.).

4.4 Geschichte der Gruppendiskussion

Die relativ junge Methode der Gruppendiskussion stammt aus dem amerikanischen Raum und wurde dort in den 40er Jahren des 20. Jahrhunderts das erste Mal bewusst angewendet (vgl. Lamnek 1998, S. 17). Ihre Geschichte kann man in enger Verbindung mit dem vermehrten Aufkommen der empirischen und qualitativen Sozialwissenschaften sehen (vgl. Flick 2006, S. 196).
Als wichtigen Vertreter zählt Lamnek Kurt Lewin auf, welcher im Bereich der Sozialpsychologie führend war und vor allem Gruppenprozesse untersuchte. Hieraus kann man ableiten, dass zu Beginn der Gruppendiskussion in Amerika das übergeordnete Interesse eher Gruppen und deren Dynamik galt und die Informationsgewinnung in Diskussionen im Hintergrund war (vgl. Lamnek 1998, S. 17). Ein weiteres Feld der Gruppendiskussion in Übersee war in der Markt- und Meinungsforschung zu finden (vgl. ebd., S. 18).
„Im deutschsprachigen Raum gelangte die Methode der Gruppendiskussion erstmals in den 50er Jahren am *Frankfurter Institut für Sozialforschung* zum Einsatz" (ebd., S. 18). Im Gegensatz zum amerikanischen Einsatzgebiet der Gruppendiskussion „[…] rückten in Deutschland auch inhaltliche Elemente ins Blickfeld: Mit Hilfe von Gruppendiskussionsverfahren sollten vor allem Informationen substanzieller Art erhoben und erfasst werden, wobei es weniger auf die gruppendynamischen Effekte, als viel-

mehr auf die Informationen selbst ankam.“ (ebd., S. 18). In den 50er Jahren war die Ausrichtung des Forschungsinteresses eher auf die Untersuchung der „[…] nicht-öffentlichen Meinung der einzelnen Teilnehmer einer Diskussionsgruppe [gerichtet].“ (Lamnek 2005, S. 432).

Nachdem die breite Debatte abgeflacht war, kam „[…] Ende der 70er Jahre im Zuge des Vorrückens interpretativer Forschungsverfahren [eine] wieder einsetzende Diskussion um das Gruppendiskussionsverfahren […] [hervor].“ (Bohnsack 2003, S. 109). Nach Lamnek stand während dieser Zeit, vor allem durch die Arbeit von Mangold beeinflusst, die informelle und situationsunabhängige Meinung der ganzen Gruppe im Vordergrund (vgl. Lamnek 2005, S. 433). Nießen griff den Gedanken der Gruppenmeinung auf, „[…] [richtete] sein Augenmerk [aber] auf die situationsunabhängige Gruppenmeinung, die in jeder Handlungssituation neu ausgehandelt wird.“ (Lamnek 1998, S. 56). Man kann allgemein demzufolge einen Trend weg vom Individuum, hin zur Gruppe als Ganzes erkennen.

Auch in der heutigen „[…] sozialwissenschaftlichen Forschung zieht die Gruppendiskussion wieder verstärkte Aufmerksamkeit auf sich.“ (ebd., S. 21). Man kann sagen, dass in der heutigen Zeit das Interesse an der Informationsgewinnung gleichrangig neben dem Interesse an Gruppenprozessen steht.

Heute ist in der Methode der Gruppendiskussion nach Lamnek zwischen zwei Formen zu unterscheiden. Zum einen die vermittelnde Diskussion, bei der eine Modifikation bei den Teilnehmenden erreicht werden soll. In der hier vorliegenden Arbeit wurde die zweite Art gewählt, welche die ermittelnde Diskussion ist. Hier steht das Erhalten von Informationen zu den noch unbekannten Meinungen und Ansichten der Teilnehmenden im Vordergrund, was für den empirischen Teil dieser Arbeit von Bedeutung ist (vgl. Lamnek 2005, S. 412 ff.).

4.5 Die Planung der Gruppendiskussion

4.5.1 Auswahl der Gruppendiskussionsteilnehmenden

Die Gruppendiskussionsteilnehmenden wurden in der vorliegenden Arbeit gezielt, also nach dem „theoretical sampling“ (Lamnek 1998, S. 105), so ausgewählt, dass sie einen möglichst gemeinsamen Hintergrund haben, welcher als Grundlage für die folgende Diskussion dienen konnte, aber auch nach den, wie im Vorfeld angenom-

men, unterschiedlichen Sichtweisen, welche sich aus den Stellungen und Arbeitsfeldern zu ergeben scheinen. Bohnsack sieht die „[…] Relevanz […] [der] Stakeholder überwiegend in ihrer Eigenschaft als Angehörige einer Organisation, also in der Weise, wie sie durch eine auf die Organisation bezogene gemeinsame Geschichte und entsprechende Erfahrungen […] miteinander verbunden sind." (Bohnsack 2006, S. 150). Nießen sieht in der Verbundenheit nicht nur eine Relevanz, sondern legt dies als Mindestkriterium für die Anwendung des Verfahrens der Gruppendiskussion fest. „Kriterium 1: *Die Diskussionsgruppen müssen auch unabhängig von der Diskussion als Realgruppen bestehen.* Kriterium 2: *Als Realgruppen werden sie dadurch definiert, dass sie vom Gegenstand der Gruppendiskussion unabhängig von der Diskussion als in der Zusammensetzung identische Gruppe betroffen sind.*" (Nießen 1977, S. 64).

Die gemeinsamen Kenntnisse und die geteilte „Interaktionsgeschichte" (ebd., S. 66) können den Teilnehmenden der hier durchgeführten Gruppendiskussion zugesprochen werden, da sie alle in der „Chance Liechtenstein" die Organisation und methodische Planung übernehmen.

Aufgrund der vorausgegangenen gemeinsamen Geschichte kann davon ausgegangen werden, dass die Diskussionsteilnehmenden ihr Handeln und Wissen schon in der Vergangenheit reflektiert hatten und so auch zu Erklärungen und Deutungen ihrer Erfahrungen fähig sind. Für die gemeinsame Diskussion lassen sich somit viele Anknüpfungspunkte finden.

> „Phasen der 'Fremdheit', 'Orientierung' und 'Anpassung', die Diskussionen in Gruppen typischerweise durchliefen, deren Teilnehmer einander völlig unbekannt waren, fielen in Diskussionen mit bestehenden informellen Gruppen aus. In solchen Diskussionsgruppen waren die Gesprächspartner sofort an informell verbindlichen Gruppenmeinungen orientiert, die sie gemeinsam dem Diskussionsleiter gegenüber produzierten." (Mangold 1973, S. 240).

In der in dieser Arbeit durchgeführten Gruppendiskussion wurde darauf geachtet, dass die Anzahl der Diskussionsteilnehmenden ungerade ist, da so einer „Frontenbildung" (Lamnek 2005, S. 435) vorgebeugt werden kann, durch welche die Diskussion ins Stocken geraten könnte und im schlimmsten Fall abgebrochen werden müsste. Ferner wurde darauf Wert gelegt, dass die Zahl der Diskussionsteilnehmenden klein ist, um so sicherzustellen, dass sich alle Gruppenmitglieder am Gespräch

beteiligen und nicht in die Anonymität der großen Gruppe flüchten können. Auch kann die Diskussion mit weniger Personen tiefer ins Detail geführt werden.

4.5.2 Der Leitfaden für die Gruppendiskussion

Über die Leitung einer Gruppendiskussion finden sich viele, oft gegensätzliche Meinungen. Sie reichen von der reinen Anwesenheit des Leiters, ohne inhaltliche Eingriffe bis zur völligen Steuerung der Diskussion durch den Leiter. Für die vorliegende Diskussion wurde von Flicks Annahme ausgegangen, dass es „[…] häufiger und vor allem unter pragmatischen Gesichtspunkten eher zu empfehlen [ist] […] die Steuerung der Diskussion durch einen Leiter [führen zu lassen].“ (Flick 2002, S. 174). Wichtig ist aber weiterhin zu beachten, dass „[…] durch diese Interventionen […] die Dynamik und das Funktionieren von Gruppe und Diskussion nur unterstützt werden und trotzdem großer Spielraum für deren Eigendynamik bleiben.“ (ebd.).

Um eine gewisse Planungssicherheit für die Diskussion zu haben, wurde im Vorfeld dieser Arbeit ein Leitfaden entwickelt, welcher dazu dienen sollte, die für die vorliegende Fragestellung wichtigen Aspekte aufzuarbeiten und festzuhalten. In der Durchführung selbst sollte der Leitfaden dazu dienen, Themen vorzuschlagen, falls das Gespräch ins Stocken gerät. So sollten die Teilnehmenden die Möglichkeit bekommen, eigene Inhalte zu bestimmen und hervorzubringen, um das anzusprechen, was sie bewegt. Zum Ende der Diskussion sollte der Leitfaden stärker genutzt werden, um das Gespräch so zu lenken, dass die für die Arbeit wichtigen Informationen angesprochen werden.

Der Leitfaden wurde nach Ratschlägen von Lamnek entwickelt. Er schlägt vor, die Diskussion mit einer „*Eisbrecherfrage*“ und einer „*Einleitungsfrage*“ zu beginnen, welche die Funktion haben, bei den Teilnehmenden ein Gruppendenken hervorzurufen und auf das Thema einzustimmen. Die „*Überleitungsfragen*“ dienen der weiteren Hinführung an den zu diskutierenden Gegenstand, welcher dann in den für die Forschungsfrage wichtigen „*Schlüsselfragen*“ vertieft wird. Hiernach folgen Fragen, welche das Ende der Diskussion einleiten und den Teilnehmenden die Möglichkeit geben, für sie wichtige Punkte hervorzuheben oder ihrer Meinung nach nicht angesprochene Themen zu erwähnen (vgl. Lamnek 1998, S. 90).

Im in dieser Arbeit angewandten Leitfaden wurden meist offene Fragen verwendet, um so den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, ihre Meinungen kundzutun, oh-

ne Antwortvorgaben folgen zu müssen. Auch sollten mit einigen Fragen die Diskussionsmitglieder dazu angeregt werden, sich an Selbsterlebtes zu erinnern. Dadurch kann erreicht werden, dass die Teilnehmenden stärker im Thema involviert sind und so auch ihre Äußerungen von den Erfahrungen und Erinnerungen geleitet werden, was dazu führt, dass echte und für die Teilnehmenden bedeutungsvolle Inhalte mitgeteilt werden (vgl. ebd., S. 91).
Um die Diskussionsgrundlage dieser Arbeit zu kennen und die Durchführung nachvollziehen zu können, wird im Anhang der Leitfaden festgehalten.

4.6 Die Durchführung der Gruppendiskussion

4.6.1 Kontaktherstellung

Für die vorliegende Arbeit und deren Fragestellung wurde der Kontakt zu Markus Bürgler, Leiter des AMS Liechtenstein, über Wolfgang Himmel von der translake GmbH in Konstanz hergestellt. Herr Bürgler leitete dann die übrigen, für die Gruppendiskussion wichtigen Kontakte weiter. Zu diesem Zeitpunkt war schon entschieden, wer die für den geplanten Meinungsaustausch wichtigen Eckpfeiler sein werden, um ein möglichst umfassendes Bild von der „Chance Liechtenstein“ und deren Grundlagen zu erhalten. In ersten E-Mails wurde das Interesse und die Bereitschaft der Beteiligten für eine Teilnahme an der Gruppendiskussion abgefragt.

4.6.2 Vorgespräch und Information

Ein Vorgespräch wurde mit Herrn Markus Bürgler am Rande einer Veranstaltung in Schaan geführt, der die wichtigsten Eckdaten und die Geschichte der „Chance Liechtenstein“ schilderte. Dies war wichtig, um eine Grundlage zu haben, auf der die Gruppendiskussion aufbauen konnte und um die wichtigen Fragestellungen und Themen herauszuarbeiten.
Die Gruppendiskussion wurde in den Räumen des AMS Liechtenstein in Schaan durchgeführt, um so kurze Wegstrecken und eine Vertrautheit mit der räumlichen Umgebung für die Teilnehmenden zu gewährleisten. Auch kann mit den Räumlichkeiten in Schaan der Diskussionsgegenstand assoziiert werden und die Teilnehmen-

den können sich leicht auf das Thema einlassen, da es in der Nähe des tatsächlichen Ortes der Planung und Organisation der „Chance Liechtenstein“ liegt.
Vor der Gruppendiskussion wurde eine E-Mail mit Informationen an die Teilnehmenden verschickt, in der der Ort, die Zeit, die ungefähre Dauer, der zu diskutierende Gegenstand, dessen Relevanz für die vorliegende Arbeit und die Ankündigung, dass bei allgemeinem Einverständnis Tonbandaufnahmen getätigt werden, mitgeteilt wurden.

4.6.3 Ablauf der Gruppendiskussion

Zu Beginn der Gruppendiskussion stellt sich der Gesprächsleiter kurz vor, lässt sich die Erlaubnis geben, die folgenden Ausführungen auf Tonband aufzeichnen zu dürfen und umreißt das zu besprechende Thema und dessen Relevanz für die Forschungsfrage.
Nachdem sich die Teilnehmenden kurz vorgestellt und ihre Relevanz für das Thema dargelegt haben, präsentiert der Leiter einen „Grundreiz“ (Lamnek 2005, S. 414), mit dem der Dialog zwischen den eingeladenen Teilnehmenden angeregt wird.
Mit zunehmender Sicherheit der Gesprächspartner und deren Eingewöhnung an die ungewohnte Situation nimmt die Diskussion ihren Lauf und die Beiträge werden bedeutsamer und gewinnen an Aussagekraft.

> Diese „[…] Steigerung [der Diskussionsinhalte], die ihren Ausdruck nicht allein in der Dichte der Interaktion, sondern auch in einer zunehmenden Verdichtung des Bedeutungsgehaltes finden kann, vollzieht sich umso mehr, je mehr der Diskurs durch gemeinsames Erleben, durch gemeinsame Sozialisation, durch einen gemeinsamen sozialen Hintergrund getragen ist. Es ist also die wechselseitige Steigerung, eine dramaturgische Verdichtung des Diskurses, in der Kollektives zum Ausdruck kommt – und dies dort umso mehr, je mehr ein gemeinsamer Erlebnishintergrund gegeben ist. “ (Bohnsack 2000, S. 45 ff.).

Wichtig ist es hierbei, dass der Diskussionsleiter der Gruppe nur Themen vorschlägt, deren inhaltliche Ausgestaltung aber den Teilnehmenden selbst überlässt. Auch sollte er sich in dieser Phase eher zurücknehmen und nur dann erneut Themen vorgeben oder mit neutralen Zwischenfragen oder Paraphrasen eingreifen, wenn die Diskussion ins Stocken gerät.
Wenn das Ende der Diskussion näher rückt und der Leiter den Eindruck hat, dass die Teilnehmenden die für sie wichtigen Punkte angebracht haben, so kann man „[…]

zur Phase der exmanenten Nachfragen übergehen, innerhalb derer von der Diskussionsleitung Bereiche und Themen angeschnitten werden, die von der Gruppe noch nicht bearbeitet wurden, die aber für das jeweilige Erkenntnisinteresse der Forscher relevant sind […].“ (Lamnek 2005, S. 448). Wichtig ist aber zu beachten, dass der Leiter zwar die für ihn wichtigen Themen und Fragestellungen vorgeben kann, weiterhin aber nicht in die Argumentation und die inhaltliche Ausgestaltung eingreift.
In dieser Phase der Diskussion kommt der Diskussionsleitfaden zum Einsatz, welcher vom Forschenden vor Beginn des Gesprächs entwickelt wurde und auf welchen in Punkt 4.5.2. näher eingegangen wurde. Dieser ist grundlegend für die Arbeit, da die Methode der Gruppendiskussion natürlich ein Ziel anstrebt und so auch eine gewisse Lenkung benötigt, um die geplanten Absichten zu erreichen.
In der durchgeführten Gruppendiskussion wurde den Teilnehmenden zu Beginn viel Platz für die eigenen Themen gelassen und gegen Ende der Diskussion wurden noch offene Fragen und Themenbereiche vom Forschenden eingebracht.

4.7 Auswertung der Gruppendiskussion

Allgemein kann die Auswertung der Gruppendiskussion nur an der ganzen Gruppe und nicht an den Individuen ansetzen. „Informelle Gruppenmeinungen drücken sich kaum vollständig in den Äußerungen des einzelnen aus, sondern werden gleichsam arbeitsteilig vorgetragen.“ (Mangold 1973, S. 251).
Nach Nießen muss der Forscher seine Ergebnisse und Deutungen der durchgeführten Gruppendiskussion an den Teilnehmenden und ihren Erfahrungen erneut überprüfen (vgl. Nießen 1977, S. 68). Dies lässt sich mit dem Prinzip des Symbolischen Interaktionismus begründen, nach dem jeder Mensch in seine Äußerungen und Handlungen auch eine Bedeutung und Interpretation legt. „[…] alles soziale Geschehen [ist] ein offener, von kontinuierlicher Situationsdefinition, Interpretation und Revision abhängiger Prozess […].“ (Böhm 2000, S. 524).
Da der Forschende auf dieser Grundlage selbst nie wissen kann, welche Interpretationen und Bedeutungen in die Äußerungen der Gruppendiskussionsteilnehmenden eingeflossen sind, ist es eine zielführende und wertschätzende Methode, den Teilnehmenden der Gesprächsrunde die zusammengefassten Ergebnisse aus der Diskussion zukommen zu lassen, um sich so vergewissern zu können, dass die Aussagen und Meinungen der Gruppe richtig erfasst und interpretiert wurden. Dadurch

kann erreicht werden, dass die Schlussfolgerungen des Leiters überprüft werden und so in größeren Teilen der Realität der Aussagen und somit auch der tatsächlichen realen Handlungswelt der Teilnehmenden entsprechen. Nur auf diesem Weg lassen sich gültige und angemessene Interpretationen aus den Äußerungen der Gruppenmitglieder ziehen, welche ja für ihre Bereiche als Spezialisten zu gelten haben, deren Mitteilungen der Leiter zu verstehen und festzuhalten hat. „Man muss hier die Subjekte selbst zur Sprache kommen lassen; sie selbst sind zunächst die Experten für ihre eigenen Bedeutungsgehalte." (Mayring 2002, S. 66). Wenn nun die Individuen zu Wort kommen sollen, so werden auch rein objektive Maßstäbe zur Auswertung von empirischen Daten nicht standhalten, da diese den subjektiven Kontexten und Haltungen der Einzelpersonen nicht gerecht werden und an der Oberfläche bleiben würden (vgl. Ulrich & Wenzel 2003, S. 18). Um eine am Subjekt ausgerichtete Evaluation zu erreichen, müssen die unterschiedlichen Sichtweisen der Individuen berücksichtigt und in stimmigen Einklang zueinander gebracht werden. Hierzu gilt es, die komplexen und individuellen Interpretationsdimensionen zu erfassen, diese den Teilnehmenden rückzuspiegeln und somit eine Ausgangsbasis zu erhalten, aufgrund welcher eine weiterführende Interpretation geleistet werden kann. Vorteil ist in dieser Hinsicht vor allem, dass durch die Rückspiegelung der Ergebnisse eine weitere Möglichkeit gegeben ist, neue Sichtweisen und Informationen zu erhalten, welche die bisherigen Resultate ergänzen und treffender gestalten können. Dieser Prozess wird dem Kodex gerecht, dass beteiligten Personen während einer empirischen Erhebung kein Schaden zukommen darf. Schaden kann nicht nur durch das Preisgeben von Daten herbeigeführt werden, sondern schon kleine Verständigungsprobleme und aufgetretene Missverständnisse können dazu führen, dass der Forschende die Inhalte der beteiligten Person in verfälschender Weise weitergibt und die Teilnehmenden somit übervorteilt.

Um diese Konsequenzen zu umgehen, kann auf das Vorgehen der kommunikativen Validierung zurückgegriffen werden, welcher ein „dialogisch-kommunikativer Verständigungsprozess" (Lechler 1994, S. 243) zugrunde liegt. Der Forschende legt den Beforschten die Ergebnisse noch einmal vor und diskutiert diese mit ihnen. Wenn diese ihre Aussagen in den Zusammenfassungen wieder finden, so ist dies eine Bestätigung für die Richtigkeit der Ergebnisse und kann zu deren Absicherung und Fundierung dienen (vgl. Mayring 2002, S. 147). Weiterhin ist dieses wertschätzende Ver-

fahren eine Möglichkeit, die Auswertung der empirischen Untersuchung so zu gestalten, „[…] dass alle Beteiligten gleichermaßen mit dem Prozess und den Ergebnissen der Evaluation einverstanden sein können. […] [Dies vor allem auch vor dem Hintergrund], dass Qualität mehr ist als die Genauigkeit und Objektivität von Daten.“ (Ulrich & Wenzel 2003, S. 12). „Die *Bedeutung von Wertschätzung und Ressourcenorientierung für Evaluation als hierarchieabbauendes Element* wurde bisher im internationalen Bereich einzig durch die Erprobung des Ansatzes der Organisationsentwicklungsmethode *Appreciative Inquiry* (Cooperrider et al. 2004) exemplarisch untersucht […]“ (Wenzel 2009, S. 312), weshalb an dieser Stelle ein entsprechender kurzer Exkurs folgen soll, welcher die wichtigsten Grundhaltungen der 'Appreciative Inquiry' in Bezug zur kommunikativen Validierung aufzeigen soll.

Die Methode der 'Appreciative Inquiry' wurde in den 1980er Jahren von Dr. David Cooperrider und Suresh Srivastra entwickelt und hat sich durch ständige Fort- und Weiterentwicklungen von einer reinen Methode zu einer Art „Philosophie“ ausgebildet, welche von einer grundlegend wertschätzenden Haltung ausgeht (vgl. Bruck & Müller 2007, S. 160 ff.). „Bei AI geht es um die Wahrnehmung, Wert-Schätzung und Würdigung der vorhandenen Ressourcen, Potentiale und Werte des lebenden Systems. […] Kernelemente sind das Interview, die Befragung, aber auch die forschende und neugierige Haltung.“ (Seliger 2008, S. 83). Bezogen auf die kommunikative Validierung unterstützt diese Grundhaltung die Rückspiegelung der Diskussionsergebnisse an die Teilnehmenden dahingehend, dass eine wertschätzende Haltung gegenüber den Informationslieferanten eingenommen wird, wenn ihnen die Möglichkeit gegeben ist, in eigenen Anmerkungen Ergebnisse und Schlussfolgerungen zu kommentieren und möglicherweise noch gerade zu rücken. Dies würdigt die Mithilfe der Teilnehmenden und deren Offenheit, über ihre Themen und inneren Vorstellungen zu sprechen. Weiterhin trägt eine solche Haltung der konstruktivistischen Sichtweise, welche auch in der 'Appreciative Inquiry' enthalten ist, Rechnung, indem der Forschende akzeptiert, dass Wirklichkeit immer subjektiv konstruiert ist, was nach sich ziehen muss, dass die Interpretationen der Wirklichkeit zurückgespiegelt werden müssen, da nur das Individuum selbst seine Vorstellung klar umreißen kann (vgl. ebd., S. 83). Dies schafft ein wertschätzendes Klima, in dem sich die an der Gruppendiskussion Beteiligten auf Augenhöhe begegnen können.

„Gruppendiskussionen sollten natürlich, wenn die Teilnehmenden einverstanden sind, auf Tonband aufgenommen werden, um eine systematische Auswertung zu ermöglichen.“ (Mayring 2002, S. 78). Die Tonbandaufnahme ermöglicht es, sich während des Meinungsaustausches völlig auf die Inhalte und das Gespräch zu konzentrieren, um so bei wichtigen Aspekten nachzuhaken und die Diskussion gut zu leiten. Die Auswertung wird durch Tonbandaufnahmen erleichtert, da wichtige Stellen mehrfach gehört werden können und es dadurch möglich ist, grundlegende Aspekte genau herauszuarbeiten.

4.8 Die Planung der Interviews

4.8.1 Auswahl der Interviewpartner

Aufgrund der Tatsache, dass die vorliegende Leitfrage mit der „Chance Liechtenstein“ einen klar umrissenen Gegenstand hat, der auch alle Jugendlichen betrifft, da sie Teilnehmende am Projekt sind und somit eigene Erfahrungen mitteilen können, wurde keine spezifische Vorauswahl vom Forschenden unternommen. Es wurde davon ausgegangen, dass jeder einzelne der jugendlichen Teilnehmenden für sich bedeutsame Informationen zum Thema liefern kann, was auch so für die Interviews angestrebt war, da die subjektiven Einschätzungen der Teilnehmenden im Vordergrund standen. Nach Mayer hängt die Bildung einer Stichprobe in der qualitativen Forschung nicht von deren repräsentativer Funktion für die Grundgesamtheit ab, vielmehr ist die Relevanz der Beteiligten für das zu erforschende Thema im Vordergrund (vgl. Mayer 2009, S. 39). Diese Bedeutsamkeit kann bei den Teilnehmenden der „Chance Liechtenstein“ angenommen werden, vor allem auch deshalb, da ihr subjektives Expertenwissen, nach Nohl „Betriebswissen“ (Nohl 2006, S. 20) im Hinblick auf die persönliche Wahrnehmung des Projekts im Vordergrund der Interviews stehen sollte. Nach Wenzel und den Annahmen des Konstruktivismus gibt es keine, für alle feststehende Form von Wahrheit, weshalb bei der Durchführung der Interviews davon ausgegangen werden kann, dass „[…] sämtliche Beteiligten als Expertinnen und Experten anzusehen [sind], da sie das soziale System, in dem sie aktiv sind, mit ihren Perspektiven und Wirklichkeitskonstruktionen gebildet haben.“ (Wenzel 2009, S. 313). Dies bietet die Legitimation dafür, dass jeder einzelne der jugendlichen Teilnehmenden als Experte fungieren kann.

Für diese Arbeit wird von der Annahme ausgegangen, dass nur eine freiwillige Teilnahme mit entsprechender intrinsischer Motivation zu einem konstruktiven und effektiven Gespräch führen wird. Aufgrund dessen wurde es den Jugendlichen frei gestellt, ob sie sich für ein Interview bereit erklären oder nicht. Diese Art der Gewinnung einer Stichprobe nennt Reinders „Selbstaktivierung“ (Reinders 2005, S. 141). Diekmann sieht darin eine Voraussetzung für gelungene Durchführungen von Interviews, da die Interviewten ein gewisses Maß an Kooperation mit sich bringen müssen und ehrlich antworten wollen. Weiterhin ist eine grundlegende Übereinstimmung des Sprachgebrauchs zwischen den Gesprächspartnern vonnöten, um diese überhaupt durchführen zu können (vgl. Diekmann 2004, S. 377). Dies wurde in der Formulierung der Leitfragen beachtet und umgesetzt.
Die Anzahl der Interviews war zu Beginn der Durchführung nicht festgelegt, einzige Beschränkung war jedoch, dass neue Interviews nicht mehr durchgeführt werden, wenn nur noch mit ähnlichen Ergebnissen und Meinungsäußerungen zu rechnen war. Hierbei hat sich die Anzahl von sieben Interviews als gut erwiesen, da so ein recht buntes Meinungsbild aufgezeichnet werden konnte, welches jedoch auch viele gemeinsame Ansatzpunkte lieferte, an welche die weitere Interpretation anknüpfen konnte. Die Zahl der durchgeführten Interviews entspricht nach Helfferich einer durchschnittlichen Stichprobe in qualitativen Interviews, welche sie „[…] zwischen 6 und 30 Interviews […] [einordnet].“ (Helfferich 2005, S. 153).

4.8.2 Der Leitfaden für das Interview

Um der Offenheit, einem Basiskriterium qualitativer Forschung, gerecht zu werden, wird bei der Gestaltung des Leitfadens darauf geachtet, dass Fragen offen gestaltet und einfach formuliert sind, um dem Interviewpartner die Möglichkeit zu lassen, eigene Antworten und Themen frei zu formulieren, ohne dabei auf implizite und einschränkende Aussagen des Interviewenden eingehen zu müssen (vgl. Reinders 2005, S. 92). Weiterhin ist bei der Entwicklung der Fragen zu beachten, dass nicht nur die aktuelle Situation integriert wird, sondern auch frühere Erfahrungen und Sachlagen mit einbezogen werden, um so Weiterentwicklungen und Veränderungen über die Zeit hinweg offen zu legen, was dem „Prinzip der Prozesshaftigkeit“ (ebd., S. 93) gerecht wird und bei den Gesprächspartnern Reflexionen über den eigenen lebensweltlichen Wandel hervorrufen kann. Dieser Anforderung wurde im vorliegen-

den Leitfaden dahingehend Rechnung getragen, dass die Teilnehmenden der „Chance Liechtenstein“ einen Vergleich ihrer Situation vor Beginn des Projekts zu heute ziehen konnten.
Darüber hinaus wurde der Leitfaden entwickelt, um eine gewisse Vergleichbarkeit der Interviewergebnisse zu ermöglichen (vgl. Nohl 2006, S. 21). Um die Rahmenbedingungen jedoch nicht starr zu halten, wurde der Leitfaden flexibel und in unterschiedlichen Reihenfolgen eingesetzt. Es erfolgte eine Orientierung am Erzählfluss der Teilnehmenden und eine Offenheit für neue, spontan eingebrachte Themenbereiche. Nicht angesprochene, für die Leitfrage der Untersuchung aber wichtige Themen und Fragen konnten bei Stockungen im Gespräch oder am Ende explizit vom Interviewenden angesprochen werden (vgl. Reinders 2005, S. 153).
Die Fragen des für diese Arbeit verwendeten Leitfadens, wurden vom Forschenden aus der zuvor durchgeführten Gruppendiskussion mit Mitarbeitenden der „Chance Liechtenstein“ abgeleitet um so eine Vergleichbarkeit der Einschätzungen dieser Personengruppe mit der der Jugendlichen zu ermöglichen. Ergänzend wurde vor Beginn der Interviews der Leitfaden mit den Jugendlichen besprochen und sie konnten weitere, aus ihrer Sicht wichtige Fragestellungen einbringen. Durch diesen frühen Einbezug der Teilnehmenden konnte eine Durchführung erleichtert werden, da diese sich als ernst genommen und aktiv erleben durften und die Motivation zu einer Teilnahme am Interview gesteigert wurde.
Die Ausführungen zur Leitfadengestaltung sollen an dieser Stelle ausreichen. Nähere und erweiterte Informationen finden sich in der Beschreibung der Leitfadenkonstruktion für die Gruppendiskussion in Kapitel 4.5.2., auf welches hier verwiesen werden soll. Ein ähnliches Vorgehen bei Gruppendiskussion und Interview kann deshalb akzeptiert werden, da erstere eine spezielle Form der Befragung ist und somit ähnlichen Grundannahmen unterliegt wie das Interview (vgl. Diekmann 2004, S. 375).
Um die Grundlage der Interviews nachvollziehbar zu machen, wird der verwendete Leitfaden im Anhang dieser Arbeit aufgeführt.

4.9 Die Durchführung der Interviews

4.9.1 Kontaktherstellung

Der Kontakt zu den jugendlichen Interviewpartnern wurde während der Durchführung der „Chance Liechtenstein“ hergestellt. Als „Gatekeeper“ (Reinders 2005, S. 139)

fungierte eine Mitarbeitende der „Chance Liechtenstein“, welche mit der Interviewerin während der Coachings im Rahmen des Projekts die Jugendlichen in ihren Gruppen besuchte, um die Diplomarbeit und die Überthemen der Interviews aufzuzeigen. Durch die Darstellung der Vorteile an einer Interviewteilnahme, wie zum Beispiel als Kommunikationsübung für spätere Gespräche und durch die Möglichkeit für die Jugendlichen frei ihre Meinung kundzutun, wurde das Interesse für eine Teilnahme geweckt, sowie Ängste und Vorbehalte zerstreut.

Die Teilnehmenden konnten sich direkt im Anschluss an die Vorstellung für ein freiwilliges Interview melden, wobei jedoch auch explizit auf die Möglichkeit hingewiesen wurde, dass sich auch im Laufe der Durchführung gerne noch Jugendliche melden konnten, die sich doch noch zu einer Teilnahme entschlossen hatten. Von dieser Möglichkeit haben dann auch zwei Jugendliche Gebrauch gemacht, die im Verlauf der „Chance Liechtenstein“ doch noch ihre Gelegenheit zum Mitteilen ihrer Gedanken und Meinungen nutzen wollten und wohl von den vorherigen Interviewpartnern gehört hatten, dass sie keinerlei unangenehme Situationen oder Fragen zu befürchten hatten. Diese spätere Bereitschaft hatte für die Interviewerin den Vorteil, dass abgeschätzt werden konnte, ob und - wenn ja - wie viele Interviewpartner noch benötigt werden und diese nach und nach ergänzt werden konnten.

4.9.2 Ablauf der Interviews

Die Wahl des Durchführungsortes der Interviews wurde den Jugendlichen überlassen, um ihnen so zu ermöglichen, einen für sie angenehmen Platz zu wählen, an dem sie sich frei fühlen können, ihre Gedanken und Meinungen mitzuteilen, wobei von der Interviewerin darauf geachtet wurde, dass Hintergrundgeräusche möglichst gering gehalten werden, um so die Tonbandaufnahmen besser durchführen zu können. Dieses Vorgehen entspricht den Empfehlungen von Helfferich zur Ortswahl durch die Teilnehmenden selbst (vgl. Helfferich 2005, S. 157). Tonbandaufnahmen sind nach Mayer unumgänglich, um dem Interviewenden die Möglichkeit zu geben, flexibel auf den Gesprächspartner einzugehen und die Inhalte voll erfassen zu können (vgl. Mayer 2009, S. 47).

Das Vorgehen während der Interviews wurde stark an den wesentlichen Bestandteilen eines Interviews nach Reinders ausgerichtet. Diese nennt er „Warm-Up, Hauptteil, Ausklang“ (Reinders 2005, S. 161). So wird in der Phase des Warm-Ups ver-

sucht, eine wohlwollende Atmosphäre zu schaffen, die den Teilnehmenden Sicherheit gibt und sie zum Erzählen animiert. Auch sollte den Jugendlichen in den durchgeführten Interviews die Möglichkeit gegeben werden, sich in die ungewohnte Situation einzufinden, weshalb ihnen zunächst die Vorgehensweise und das Thema erneut dargestellt, sowie eine Gewährleistung der Anonymität zugesichert wurde, um ihnen Handlungssicherheit geben zu können. Weiterhin wurde eine erste Abfrage der persönlichen Daten und die Einholung des Einverständnisses zur Tonbandaufnahme durchgeführt, auf welche dann eine allgemeine Einstiegsfrage folgte, auf die die Teilnehmenden übergreifende Einstellungen zur „Chance Liechtenstein“ mitteilen konnten. Im Hauptteil wurden dann für die Fragestellung wichtige Themenkomplexe aus der vorgelagerten Gruppendiskussion aufgegriffen, welche nun aus Sichtweise der Jugendlichen zu erörtern waren. Dieses Vorgehen entspricht nach Reinders am ehesten einer qualitativen Vorgehensweise (vgl. ebd.), vor allem auch, weil die Inhalte und Themen direkt von den Mitarbeitenden und Teilnehmenden selbst generiert werden, so dass tatsächlich relevante, vom Forschenden möglicherweise nicht einsehbare Gedanken und Fragen aufgestellt werden. Die Leitfragen des Forschenden stehen dabei im Hintergrund. Die eigenen Fragestellungen sollten, wenn möglich, in den Gesprächsfluss eingebunden werden. Nachgelagert können in Gesprächspausen und am Ende noch offene und interessante Fragen eingebracht werden. Im Ausklang schließlich wird den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben, abschließend erwähnenswerte und noch fehlende Themen anzuschneiden oder Inhalte des bisher Gesagten herauszuheben und zu kommentieren (vgl. ebd., 158 ff.). Diese Vorgehensweise wurde in den durchgeführten Interviews umgesetzt, um einen möglichst wertschätzenden und zu Erzählungen anregenden Rahmen zu schaffen.

4.10 Auswertung der Interviews

Bei der Auswertung wurde wie in der Gruppendiskussion auch die Methode der kommunikativen Validierung angewandt. Diese Vorgehensweise entspricht dem Gütekriterium der Gültigkeit, welches nach Mayer dahingehend erreicht werden kann, dass „.[…] die Zustimmung der Befragten zu den Ergebnissen der Interpretation […] [eingeholt wird].“ (Mayer 2009, S. 57).

Nach dieser Bestätigung der Ergebnisse wurden die hier vorliegenden Auswertungen in übergreifende Kategorien eingeordnet, um eine Vergleichbarkeit zu ermöglichen.

Bei der Begriffsbestimmung erfolgte eine enge Orientierung an den Überthemen und –fragen des Leitfadens. Zunächst wurden diese offensichtlichen Inhalte herausgearbeitet, wobei ergänzend Wert darauf gelegt wurde, auch solche Aussagen aufzugreifen, denen die Teilnehmenden eine längere Erzählpassage gewidmet hatten, da demzufolge davon ausgegangen werden kann, dass diese Inhalte für sie von großer Wichtigkeit sind (vgl. Nohl 2006, S. 46 ff.). Ziel der Auswertung war es, zunächst die individuellen Aussagen darzustellen, diese dann aber in einem späteren Schritt zusammenzufügen und zu vergleichen, um so das Übergreifende herausarbeiten zu können (vgl. Mayer 2009, S. 47). Für die Darstellung der Interviews wurden die Namen der Teilnehmenden geändert, um so deren Anonymität zu gewährleisten.
Zur erweiterten Darstellung der Auswertung, vor allem in Hinsicht auf die kommunikative Validierung, sei an dieser Stelle auf die Auswertung der Gruppendiskussion verwiesen, welche in Kapitel 4.7. dargestellt ist.

5 Empirische Befunde

5.1 Beschreibung des Projekts „Chance Liechtenstein“

Im Abschnitt 5.1 zur näheren Beschreibung der „Chance Liechtenstein“ werden mündliche Informationen zum Projekt von den Mitarbeitenden des AMS Liechtenstein, Markus Bürgler und Marlen Köstlin, verwendet. Wenn eine andere Quelle als Informationslieferant diente, so wird dies ausdrücklich im Text erwähnt.

5.1.1 Zahlen

Die allgemeine Arbeitslosenquote in Liechtenstein lag im August 2010 bei 2,5 Prozent, was im Vergleich zu Deutschland ein recht niedriger Wert ist, vor allem wenn man die dahinterstehende Personenzahl von 411 arbeitslosen Personen betrachtet (vgl. AMS FL 2010, S. 1). Jedoch gilt auch für Liechtenstein, dass die Quote der arbeitslosen Jugendlichen höher ausfällt als dies für andere Altersgruppen der Fall ist. So waren im Jahresdurchschnitt 2009 4 Prozent der 15- bis 24-Jährigen arbeitssuchend (vgl. Amt für Statistik 2009, S. 10), wobei sich dieser Wert in etwa konstant gehalten hat und bis August 2010 auf 3,9 Prozent leicht gesunken ist (vgl. Wirtschaftszeit online 2010). Auffallend ist, dass die Quote im August 2009 mit 4,8 Prozent, wie auch in den Vorjahren, am höchsten war (vgl. ebd), was darauf schließen lässt, dass gerade in dieser Zeit besondere Rahmenbedingungen vorhanden sein müssen, die eine höhere Zahl an Jugendlichen arbeitslos werden lassen. Eine mögliche Erklärung wäre, dass in diesem Zeitraum viele Jugendliche die Schule beenden und deshalb kurzzeitig Probleme an der ersten Schwelle zu vermerken sind und andererseits viele junge Menschen ihre Ausbildung abschließen und möglicherweise diese zweite Schwelle nicht reibungslos verläuft. Gerade dieser Übergang stellt in Liechtenstein die Hauptproblematik dar, das heißt, dass die jugendlichen Arbeitslosen zu großen Teilen über eine fundierte Ausbildung verfügen, jedoch keine weiterführende Arbeitsstelle finden (vgl. AMS FL 2007, S. 3). Diesen Gedanken folgend wurde der Zeitpunkt der Einsetzung des Projekts „Chance Liechtenstein“ gewählt. Sie setzt genau an dieser Stelle an und stellt im Monat September eine kurzfristige Maßnahme dar, um diesen steigenden Zahlen von arbeitssuchenden jungen Menschen zu begegnen.

5.1.2 Entstehung

Hauptgrund für die Entwicklung und Einführung der „Chance Liechtenstein“ als Projekt zur Vermittlung arbeitsloser Jugendlicher war, dass, wie oben angedeutet, vor allem in den Monaten Juli bis November die Jugendarbeitslosigkeit in Liechtenstein ansteigt. Es galt also, für diesen spezifischen Zeitraum eine kurzfristige und umgehend greifende Art der Überbrückung und Vermittlung zu etablieren. Herkömmliche Konzepte wiesen bisher das Problem auf, dass sich „[…] trotz dieser Programme […] die Jugendarbeitslosigkeit nicht markant senken [ließ,] was zur Überlegung führt, dass diese Programme eventuell zu eindimensional sind und nur eine Teillösung anbieten“ (AMS FL 2007, S. 6).

Wichtig war den Initiatoren des Konzepts für die „Chance Liechtenstein“ von Anfang an, dass die Unternehmen aus dem Fürstentum, aber auch aus der angrenzenden Schweiz und aus Österreich fest in das neu zu entwerfende Programm integriert werden, vor allem auch vor dem Hintergrund, dass viele der Unternehmen in Liechtenstein über einen Fachkräfte- und Spezialistenmangel klagten und dementsprechend häufiger ihr Personal im angrenzenden Ausland akquirierten. Jedoch sollten die Unternehmen auch „[…] ihre gesellschaftspolitische Verantwortung wahrnehmen.“ (ebd., S. 3). Viele der arbeitslos gemeldeten Jugendlichen verfügten und verfügen noch nicht über die von Unternehmensseite gewünschten Qualifikationen und vor allem Erfahrungen, weshalb sie im herkömmlichen und unpersönlichen Bewerbungsprozess wenig Chancen haben, mit ihren Unterlagen zu überzeugen. Ein innovatives Programm, das diesen Jugendlichen die Möglichkeit gibt, sich direkt und mit allen Facetten ihrer Persönlichkeit den potentiellen Arbeitgebenden vorzustellen, sollte mit der „Chance Liechtenstein“ generiert werden. Ein Bindeglied zwischen arbeitssuchenden Jugendlichen und Unternehmen war mit diesem Konzept gefunden.

Deutlich wurde nach mehreren Planungsgesprächen, dass das Projekt „Chance Liechtenstein“ in zwei thematischen Etappen ablaufen sollte: Zunächst sollte in einem ersten Schritt ein vorbereitendes Training mit den arbeitslosen Jugendlichen durchgeführt werden; anschließend sollten diese gezielt mit den potentiellen Arbeitgebenden zusammengeführt werden.

Die möglichen Inhalte der Coachings sollten eine Mischung aus Indoor- und Outdooraktivitäten enthalten. Diese Elemente wurden von den Initiatoren in Zusammenarbeit mit Coaches und TrainerInnen dann in Form eines Storybooks erstellt, welches die

Projekttage einzeln aufgliedert und einen genauen und professionellen Ablauf garantiert. Arbeitgebende wurden zu diesem Zeitpunkt in den Entwurf der „Chance Liechtenstein“ eingebunden und konnten ihren individuellen Input für den Ablauf einbringen, was wohl auch dazu geführt hat, dass die Konzeption bei Unternehmen eine hohe Akzeptanz aufweist. Es wurde herausgearbeitet, was die Betriebe brauchen und wollen, um so Rückschlüsse ziehen zu können, was die Jugendlichen vermittelt bekommen sollten, um auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können. Das Gegengewicht zu dieser Unternehmenssicht bildeten die an der Entwicklung beteiligten Coaches und TrainerInnen, welche eigene Erfahrungen in die Methoden und die Themen der „Chance Liechtenstein“ einfließen lassen konnten.

5.1.3 Zielgruppe

Das Konzept der „Chance Liechtenstein“ ist auf junge, arbeitssuchende Menschen bis 25 Jahre ausgelegt, welche beim AMS Liechtenstein gemeldet sind. Während der Durchführung, meist im September des jeweiligen Jahres, nehmen alle zu diesem Zeitpunkt arbeitslos gemeldeten Jugendlichen verpflichtend am Projekt teil. Hierbei wird kein Unterschied gemacht, ob die jungen Menschen direkt von der Schule kommen oder bereits eine Ausbildung absolviert haben, wobei letztere die größte Teilnehmendenzahl stellen. Sie nehmen als heterogene Gruppe an der Durchführung teil.

Die Größenordnung der „Chance Liechtenstein“ liegt durchschnittlich bei 100 jugendlichen Teilnehmenden, etwa 12 TrainerInnen und Coaches, sowie in 2010 bei einer über die Jahre gewachsenen Zahl von 180 potentiellen Arbeitgebenden.

5.1.4 Durchführung und Inhalte

Die Durchführung der „Chance Liechtenstein“ selbst ist in zwei Module à drei Tage gegliedert, wobei an fünf Tagen Trainings stattfinden und der letzte Tag dem abschließenden Jobmarkt vorbehalten ist.

In den ersten drei Tagen werden Themen angeschnitten, welche für arbeitslose Jugendliche allgemein von Wichtigkeit sind. Als übergreifender Bereich sind die in Kapitel 3.1.2. erwähnten Schlüsselqualifikationen zu nennen, welche Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen beinhalten. Aus diesen Kompetenzkategorien lassen

sich einzelne Themen wie Zieldefinitionen, Verhaltensregeln, Motivation, Teamarbeit und Kommunikation ableiten, welche für den späteren Berufseinstieg von Wichtigkeit sind und während der Zeit der „Chance Liechtenstein“ trainiert und ausgebaut werden sollen (vgl. AMS FL 2007, S. 10). Ein weiterer Inhalt ist die Zukunftsplanung der Teilnehmenden und die damit einhergehende Eigenverantwortung der Jugendlichen für ihr Leben und ihre Pläne. Diese Übernahme von Selbstverantwortung werden Jugendliche in ihrem späteren Berufsleben anwenden und zeigen müssen. Im zweiten Modul rücken dann verstärkt die individuelle Ebene und die Vorbereitung auf den Jobmarkt in den Vordergrund. Wichtige Themen sind in dieser Zeit der eigene Auftritt, Präsentationstechniken, Initiative, Selbstbewusstsein und Entschlussfähigkeit (vgl. ebd., S. 11). Die individuelle Ebene ist, wie in Kapitel zwei aufgezeigt, dahingehend wichtig, dass Jugendliche eine starke und möglichst ausgereifte Persönlichkeit benötigen, um am Arbeitsmarkt überzeugen zu können.

Am ersten Tag der „Chance Liechtenstein“ werden die Teilnehmenden zunächst kurz begrüßt und in die organisatorischen Themen eingeführt; es werden die Lehrgangsregeln dargelegt und ein Überblick über die kommenden Tage gegeben. Anschließend werden sie entsprechend ihren Wunschberufen – meist Kaufleute, Berufe in den Bereichen Gesundheit und Soziales, Logistiker, Handwerker, Grafiker, ProduktionsmitarbeiterInnen – in Gruppen ein- und TrainerInnen zugeteilt, um so möglichst homogene Kleingruppen zu erhalten, auf die dann spezifisch während der Durchführung eingegangen werden kann.

Als einführende Übung, welche auch gleichzeitig eine Art des Kennenlernens beinhaltet, erstellt jeder Jugendliche für seine Person einen individuell gestalteten Steckbrief, der vor der Gruppe präsentiert wird. Diese öffentliche Darstellung fordert von den Teilnehmenden zu großen Teilen die erste Überwindung der eigenen Angst oder Unsicherheit, vor allem weil die eigene Person nicht nur als Präsentator im Mittelpunkt steht, sondern auch die vorgeführten Inhalte die eigene Person zum Gegenstand haben. Nach der Vorstellung erhält jeder Teilnehmende von seiner Gruppe ein Feedback über seinen Steckbrief und seine Präsentation. Die Methode des Feedbacks ist ein wichtiges Instrument der „Chance Liechtenstein“, welches fortlaufend aufgegriffen und angewandt wird. Auch die Präsentation vor der Gruppe ist ein bedeutsames Element, da sich die Jugendlichen hierzu oft überwinden müssen und so

erste Erfahrungen in der Selbstpräsentation erhalten, die ihnen später für den Jobmarkt, aber auch für ihre berufliche und private Zukunft von Nutzen sein können.
Einen weiteren Steckbrief entwerfen die Teilnehmenden zu diesem Zeitpunkt, um ihn am finalen Jobmarkt den Arbeitgebenden präsentieren zu können. Hierfür werden erste Ideen zur Standgestaltung gesammelt und mögliche Aufgaben verteilt, um die jeweilige Rolle und Verantwortlichkeit der Jugendlichen am Abschlusstag klar vor Augen zu haben. Der Steckbrief und die konkrete Planung des eigenen Auftritts während des Jobmarkts werden immer wieder während der Trainings angesprochen, verbessert und erweitert. Die Verantwortung für Gestaltung, Planung und Organisation der eigenen Präsentation liegt dabei ganz in den Händen der Teilnehmenden. Sie erhalten Unterstützung und können Hilfestellungen von ihren TrainerInnen einfordern, die Durchführung liegt jedoch letztlich bei den Jugendlichen selbst, welche sich in ihrer Gruppe auf ein Konzept verständigen müssen. In diesem Vorgehen findet sich die Forderung aus Kapitel zwei und drei wieder, dass eigenständiges Handeln, Anpassung- und Teamfähigkeit verstärkt wichtig für einen Eintritt in den Arbeitsmarkt sind. Diese werden somit während der Coachings bei den Jugendlichen ausgebildet und vertieft.
Um Selbstreflexion und Eigenverantwortung der Teilnehmenden anzuregen, wird nach dem ersten gemeinsamen Tag eine Art Hausaufgabe verteilt, bei welcher sich die Jugendlichen mit der Frage, was sie beruflich wollen, beschäftigen. Die Gedanken und Ergebnisse hierzu werden am folgenden Tag den anderen Teilnehmenden präsentiert. Um deutlich zu machen, dass das eigene Auftreten Vorträge und Präsentationen beeinflusst, werden die Kurzvorträge in zwei verschiedenen Outfits, eines schrill und eines geschmackvoll, dargeboten. Das anschließende Feedback durch die Gruppe komplettiert eine weitere Selbsterfahrung, die dazu dient, die eigene Person besser kennen zu lernen und eine erneute Lernmöglichkeit zur individuellen Weiterentwicklung zu durchlaufen. An dieser Stelle lässt sich die in den ersten Kapiteln abgebildete Forderung erkennen, dass bei Bewerbungen vermehrt die Person im Vordergrund steht und das bereits Erlernte in den Hintergrund rückt.
Um neben der individuellen Ebene auch die Sicht der Arbeitgebenden einfließen zu lassen, führen die Teilnehmenden anschließend ein Rollenspiel durch, bei welchem sie die zuvor gesammelten Fragen an einen Bewerber oder eine Bewerberin durchspielen. Bei der folgenden Reflektion macht die Gruppe den einzelnen Personen

deutlich, wie sie gewirkt haben, was gut war und wo noch Verbesserungspotentiale liegen könnten.

Durch diese stetigen Rückmeldungen und Selbsterfahrungen soll es den Jugendlichen erleichtert werden, ihre aktuell vorhandenen Kompetenzen zu erkennen, und diese mit ihren Zielen abzugleichen. In einem Ist-Soll-Abgleich wird dann deutlich, welche passenden Kompetenzen sie schon mitbringen und woran jeder einzelne noch arbeiten muss, um das selbst gewählte berufliche Ziel erreichen zu können. Um diese Überlegungen zu vertiefen versetzen sich die Jugendlichen in die Lage einer Person, die eine Firma gründen möchte. Nachdem festgestellt wurde, welche Positionen innerhalb dieses neuen Betriebs zu besetzen sind, werden die fiktiven Stellen an die jeweiligen Gruppenmitglieder verteilt. Im anschließenden Gespräch und in den Rückmeldungen können die Teilnehmenden für sich ableiten, was ihnen von anderen Personen zugetraut wird und wo diese die Stärken des einzelnen sehen. Das eigene Selbstbild wird mit dem Fremdbild, das andere Personen haben, abgeglichen und führt wiederum dazu, dass die Jugendlichen sich kongruenter wahrnehmen können und Lücken oder heterogene Sichtweisen ausgeglichen und bearbeitet werden können. Dies ist ein weiterer Schritt in Richtung der Schaffung einer ganzheitlichen und kongruenten Persönlichkeitswahrnehmung bei den Jugendlichen, welche diese in ihren Auftritt integrieren können.

Um neben dieser Weiterentwicklung der Persönlichkeit auch die Aspekte der Teilnehmenden aufzugreifen, welche möglicherweise bisher zu einem Nichterreichen der gewünschten Ziele geführt haben, wird das Thema der Motivation sehr groß geschrieben. Verschiedene Motivationskiller werden erarbeitet und vorgestellt. So können die Jugendlichen für sich erkennen, was sie individuell am meisten hemmt und sie daran hindert, das zu tun und zu erreichen, was sie wollen. Diese persönlichen Stolpersteine werden erfasst und in der Gruppe wird nach Lösungen gesucht, wie diese umgangen oder eliminiert werden können, um so jedem Teilnehmenden Wege aufzuzeigen, wie er oder sie für sich einen positiven Ausweg aus diesen hemmenden Verhaltensweisen finden kann. Wenn eine Gegenstrategie gefunden wurde, präsentieren die einzelnen Teilnehmenden ihre Stolpersteine vor allen Jugendlichen der „Chance Liechtenstein“ und verbrennen diese anschließend symbolisch als Zeichen für einen Neuanfang.

Diese Arbeiten zum Selbst- und Fremdbild, zur individuellen Weiterentwicklung der persönlichen und beruflichen Kompetenzen und zur Stärkung des Selbstbewusstseins werden durch erlebnispädagogische Erfahrungen und Spiele ergänzt und unterstützt. In diesem Rahmen bekommen alle Jugendlichen die Möglichkeit beim Indoor-Klettern ihre eigene Stärke zu erkennen, ihre Grenzen zu überwinden und das Vertrauen in sich, aber auch in die Gruppe zu festigen. Ganzheitliches Üben und Erfahren spielt bei verschiedenen Angeboten während der „Chance Liechtenstein“ eine wichtige Rolle. Sie alle haben zum Ziel, dass Jugendliche teamfähig, kooperativ, kommunikativ und vorausschauend handeln lernen, da dies für die Arbeitswelt, aber auch für das ganze Leben wichtige Eigenschaften und Verhaltensweisen sind. Während der Durchführung können von den TrainerInnen Beobachtungen angestellt werden, welche Rolle die jeweiligen Teilnehmenden in der Gruppe einnehmen. An dieser Stelle sollen beispielhaft zwei Spiele kurz dargestellt werden. Ein Beispiel für eine Übung ist das Spinnennetz, bei dem die Teilnehmenden ihre Gruppenmitglieder durch die unterschiedlich großen Öffnungen in gespannten Seilen bringen müssen, ohne dabei das vermeintliche Netz zu berühren. Ohne Kooperation, Kommunikation, Teamfähigkeit und planerisches Handeln ist ein Scheitern bei dieser Aufgabe unausweichlich. Diese Fähigkeiten werden auch beim Turmbau benötigt, bei dem die Jugendlichen einen Turm aus vorgegebenen Materialien fertigen sollen, wobei sie während des Bauens nicht miteinander sprechen dürfen. Alle wichtigen Schritte zur Strategie der Vorgehensweise müssen demzufolge schon zu Beginn erkannt und besprochen werden.

Flankierend zu den einzelnen Inhalten der „Chance Liechtenstein“ sind während der Durchführungszeit zwei zusätzliche Coaches anwesend, welche den Jugendlichen zu Einzelgesprächen, vor allem bei besonderem Förderbedarf oder bei persönlichen Problemen, zur Verfügung stehen. Sie können individuell mit den Teilnehmenden ihre derzeitigen Entwicklungspotentiale besprechen und konkret bearbeiten und weiterentwickeln. Neben diesen auf die Person bezogenen Interventionen, werden während der „Chance Liechtenstein“ alle Lebensläufe der Jugendlichen mit diesen zusammen überarbeitet, um so eine professionelle Grundlage für den abschließenden Jobmarkt zu haben. Zusätzlich können die Jugendlichen die Möglichkeit einer Videobewerbung nutzen, bei welcher sie sich kurz vor der Kamera vorstellen, um so eine

zusätzliche Chance zu haben, sich am letzten Tag möglichst vielen Unternehmen positiv darzustellen.

Am finalen Tag der „Chance Liechtenstein“ findet der Jobmarkt statt. Hierzu wurden im Vorfeld Firmen aus der angrenzenden Region telefonisch und persönlich von Mitarbeitenden des AMS Liechtenstein eingeladen. Einer gewissenhaften Planung kommt hierbei große Wichtigkeit zu, da die Jugendlichen ihre Person, ihre Kompetenzen und die Erfahrungen während des Projekts letztlich nur dann vorstellen können, wenn viele Unternehmen am Jobmarkt anwesend sind.

Am Tag der Job-Fair bereiten die Gruppen gemeinsam die Räumlichkeiten und ihre nach Berufen getrennten Stände vor. Dabei können sie ihrer Phantasie bei der Gestaltung freien Lauf lassen und erhalten unterstützende Hilfen durch ihre jeweiligen TrainerInnen.

Nach der Begrüßung aller Teilnehmenden durch Vertreter aus der Politik, dem Fürstenhaus und dem AMS Liechtenstein beginnt die Messe. Die Jugendlichen präsentieren sich und ihre Kompetenzen an den vorbereiteten Ständen und kommen mit den anwesenden Arbeitgebenden aus unterschiedlichsten Branchen ins Gespräch. Bei Interesse können diese die überarbeiteten Lebensläufe mitnehmen oder direkt einen Termin für ein intensiveres Vorstellungsgespräch vereinbaren. Einen weiteren Einblick in die vorhandenen Potentiale der Teilnehmenden können die Unternehmen durch die Videobewerbungen gewinnen. Die Herstellung dieser persönlichen Ebene und Bindung ist das Kernelement der „Chance Liechtenstein“. Liechtensteins Wirtschaftsminister Martin Meyer bringt dies auf den Punkt, wenn er sagt:

> „Wer beim Jobmarkt mit den jungen Leuten spricht, merkt viel schneller – als bei einer schriftlichen Bewerbung – welchen Typ Mensch er vor sich hat. Ob jemand selbstständig arbeiten kann und in der Lage ist, den Ton im Unternehmen zu treffen. In Betrieben, wo Menschen die Bewerber filtern, müssen diese menschlich überzeugen.“ (Meyer, Martin 2010, zitiert nach Finanznachrichten.de 2010).

Deshalb ist die „Chance Liechtenstein“ wohl sehr stark auf die Persönlichkeiten der Teilnehmenden ausgerichtet, da dies Unternehmen bei einem Treffen den Vorteil bietet, zu erkennen, wen sie vor sich haben und nicht nur, welche Qualifikationen ein Bewerber hat. Wie in Kapitel drei dargestellt geht es für die Zukunft verstärkt darum anzuerkennen, dass man das nötige Wissen der betreffenden Person vermitteln kann. Die Persönlichkeit eines Menschen ist dagegen nur schwer zu verändern.

5.1.5 Flankierende Maßnahmen und Personen

Die TrainerInnen und Coaches, die die Inhalte der Maßnahme planen und an der Durchführung beteiligt sind, haben alle langjährige Erfahrung in der Zusammenarbeit mit jugendlichen Arbeitslosen. Viele unter ihnen können zusätzlich eine professionelle Coaching- oder Trainerausbildung nachweisen, kommen direkt aus der Unternehmenswelt und sind somit prädestiniert dafür, Jugendlichen die Ansprüche von Arbeitgebenden deutlich zu machen, aber auch die jungen Menschen selbst in den Mittelpunkt ihrer Arbeit zu rücken.

Neben professionellen Mitarbeitenden spielt eine wirksame Öffentlichkeitsarbeit eine große Rolle, um so die Gesellschaft für das Thema Jugendarbeitslosigkeit zu sensibilisieren und der „Chance Liechtenstein“ als Gegenmaßnahme verstärkte Aufmerksamkeit zukommen zu lassen. Hierzu werden lokale und überregionale Medien zur Durchführung eingeladen und viele der Teilnehmenden geben Interviews, was diesen wiederum Sicherheit im Gespräch mit ihnen nicht bekannten Personen gibt und das Selbstbewusstsein und den Wert der Teilnahme an „Chance Liechtenstein“ erhöht.

Eine zusätzliche öffentlichkeitswirksame Maßnahme ist die Übernahme des Patronats durch S.D. Erbprinz Alois von und zu Liechtenstein, welcher als Galionsfigur dem Projekt vorsteht und damit vermehrte Aufmerksamkeit garantiert. Dieser Effekt wird durch die Anwesenheit und Unterstützung liechtensteinischer Politiker verstärkt. Auch lokale Prominente, wie der Skirennfahrer Marco Büchel, heben die Bedeutsamkeit der „Chance Liechtenstein“ hervor. Diese Personen nehmen an bestimmten Tagen an den Trainings teil und bestärken die Jugendlichen in ihren Bemühungen, bestätigen sie in ihrer eigenen Wertig- und Wichtigkeit und bieten eine positive Projektionsfläche für erfolgreiche Strategien der Lebensbewältigung. So mahnte Marco Büchel mit den Worten: „Für zwei Minuten Abfahrt in Kitzbühel muss man sieben Monate pro Jahr trainieren“ (Volksblatt 2010, S. 1), dass nur der erfolgreich sein wird, der bereit ist, hart zu arbeiten und eine dauerhafte Motivation mitzubringen.

5.1.6 Übergänge nach Projektabschluss

Die Ergebnisse der erfolgreichen Übergänge der jugendlichen Teilnehmenden an der „Chance Liechtenstein“ konnten seit Beginn im Jahr 2007 mit einer Quote von 52

Prozent stetig gesteigert werden und die positive Übergangsquote lag Ende November 2010, gut zwei Monate nach Beendigung der Maßnahme, bei 83 Prozent (vgl. Regierung des Fürstentums Liechtenstein 2010, S. 1). Inwieweit diese Quote auch über längere Zeit bestehen bleibt, kann für die diesjährige Durchführung noch nicht festgelegt werden, jedoch haben von den 80 Prozent der vermittelten Jugendlichen aus dem Jahr 2009 nur 10 Prozent sechs Monate später wieder eine Arbeitsstelle gesucht (vgl. Landesverwaltung Fürstentum Liechtenstein 2010, S. 1).

In diesem Kapitel wurde deutlich, dass das Projekt der „Chance Liechtenstein“ an den in Kapitel drei dargestellten Entwicklungen der Anforderungen in der heutigen Zeit ansetzt. So werden nicht nur die formalen Lernergebnisse der jugendlichen Teilnehmenden berücksichtigt, sondern auch informellen Lernergebnissen wird, vor allem in Form der Steckbriefe, Rechnung getragen. Die Jugendlichen können sich, im Gegensatz zum herkömmlichen Bewerbungsprozess als ganzheitliche Persönlichkeit darstellen. Dies wird den Anforderungen der Lernergebnisse gerecht, welche verstärkt Wert auf personenbezogene und individuelle Merkmale legen. Diese Eigenschaften werden in den Coachings herausgearbeitet und durch Übungen zu Teamfähigkeit, Selbstwirksamkeit und soft skills verstärkt. Wichtig ist dies vor allem dahingehend, da zukünftige Anforderungen, unter anderem aufgrund des fortschreitenden Strukturwandels, schwerer vorhersagbar sind und somit eine gestärkte Persönlichkeit die Grundlage für weiterführende Lernerfahrungen bildet. Auf diese Weise kann auf die in Kapitel zwei erwähnten Veränderungen reagiert werden, da zum Beispiel Flexibilität nur auf der Grundlage einer gefestigten Persönlichkeit möglich ist, wenn man bei Schwierigkeiten auf Sicherheit bietende Bilder der eigenen Person zurückgreifen kann. Die Stärkung der Persönlichkeit der Teilnehmenden greift auch eine schwerwiegende Folge der Arbeitslosigkeit, in diesem Fall der Jugendlichen, auf, welche vor allem eine Schwächung des Selbstbewusstseins und Entwertungsgefühle mit sich bringt.
In den nun folgenden Kapiteln muss es darum gehen, die Initiatoren und betroffenen Jugendlichen zu Wort kommen zu lassen, um eine Validierung der bisher dargestellten Informationen an deren subjektiver Wirklichkeit zu ermöglichen.

5.2 „Stimmen zum Projekt“ – Die Gruppendiskussion

Nachfolgend werden die Inhalte der Gruppendiskussion, in Rücksprache mit den Teilnehmenden, in Kategorien geordnet zusammengefasst aufgeführt. Teilnehmende an der Gruppendiskussion waren Markus Bürgler, Leiter des AMS Liechtenstein und geistiger Vater der „Chance Liechtenstein“, Marlen Köstlin, Mitarbeitende beim AMS Liechtenstein und Headcoach vor allem im organisatorischen und administrativen Bereich, sowie Ruth Hasler, Personalleiterin und Headcoach der ersten Stunde des Projekts.

Entwicklungen der Jugendlichen während der Projektteilnahme

Am ersten Tag der Durchführung des Projekts „Chance Liechtenstein“ sei die Motivation nach Aussagen der Gruppendiskussionsteilnehmenden bei vielen der jungen Arbeitssuchenden eher gering und viele stemmten sich gegen die Teilnahme. *„Es ist die Einstellung, wir müssen hier sein, und nicht, wir dürfen hier sein und etwas mitnehmen.“ (Ruth Hasler).* Nach einhelliger Meinung gelte hierbei jedoch die *„48-Stunden-Regel“ (Markus Bürgler),* da schon nach dem ersten Durchführungstag bei vielen der Teilnehmenden eine Veränderung sichtbar werde, welche durch positives Feedback und AHA-Erlebnisse hervorgerufen worden sei. Spätestens jedoch in der zweiten Durchführungseinheit habe sich die demotivierte Haltung grundlegend gewandelt, was die Diskussionsteilnehmenden am aufrechteren Gang der Jugendlichen erkennen und diese wiederum deutlich zu verstehen geben, dass sie nun die Teilnahme am Projekt ernst nehmen und ihre Chance ergreifen möchten. Dies vor allem mit Blick auf den Jobmarkt, bei welchem sie sich potentiellen Arbeitgebenden positiv präsentieren möchten.

Die Teilnehmenden hätten dementsprechend wohl erkannt, dass die Coachings gut für sie seien. Getragen und fortlaufend motiviert würden sie vor allem durch die Dynamik in ihren Gruppen. *„Diese Gruppendynamik wird bewusst zur Weiterentwicklung der Teilnehmenden eingesetzt.“ (Ruth Hasler)*. Dass eine Veränderung im Verhalten und in den Einstellungen der Teilnehmenden erreicht wird, würden diese häufig selbst bestätigen. *„Die Feedbacks der Teilnehmenden, wenn sie sich nach der Teilnahme an Chance Liechtenstein melden und von ihren Jobs erzählen ist sehr schön. Der Event bleibt den Teilnehmenden im Kopf hängen und hat eine erkennbar nachhaltige Wirkung.“ (Marlen Köstlin)*. Wenn Teilnehmende am Ende der Veranstal-

tung auf ihre persönliche Ausgangssituation zurückblickten, so fänden die meisten die Entwicklungen, welche sie vollzogen haben, unglaublich und Mitarbeitende, sowie Teilnehmende selbst seien begeistert vom Ergebnis, so dass diese sich *„teilweise mit der Teilnahme an Chance Liechtenstein brüsten.“ (Marlen Köstlin).* Diese Motivation und positive Stimmung halte in vielen Fällen auch über das Projektende hinaus an, was für eine nachhaltige Veränderung in der Persönlichkeit dieser jungen Menschen spreche.

Als Beispiel für diese Veränderungspotentiale und für ihn gleichzeitig schönste Erfahrung nennt Markus Bürgler einen Jugendlichen mit Migrationshintergrund, der Probleme mit Drogen hatte und auch erste Erfahrungen mit der Polizei mit sich brachte. *„Er war zu Beginn bockig und hatte keine Lust, was er auch gezeigt hat. Er hat deutlich gemacht, dass er hier nicht sein will und ihn sowieso niemand will. Für sich hat er keine Chance gesehen und meinte, niemand werde ihm diese geben. Am Jobmarkt selbst wurde er dann direkt engagiert und konnte ab Montag danach zum Arbeiten kommen. Alle haben ihm dann gratuliert und ihn gelobt und dann hat er geweint. Das hat bei ihm wohl etwas bewirkt und er kann wieder an etwas und sich glauben. Ob die Veränderung nachhaltig fürs Leben ist, kann man nicht sagen, aber er hat die Erfahrung gemacht, dass sich immer wieder Möglichkeiten auftun.“ (Markus Bürgler)*

Erfolgsfaktoren

Coachings

Neben dem Jobmarkt und den in hoher Anzahl akquirierten Unternehmen als tragende Elemente der „Chance Liechtenstein“ sehen die Diskussionsteilnehmenden ergänzend hierzu die Coachings als Grundlage für eine erfolgreiche Durchführung an. Die jugendlichen Teilnehmenden müssten während dieser Zeit auf den Punkt vorbereitet werden, so dass diese sich professionell und erfolgreich den Unternehmen präsentieren könnten. Diese beiden Aspekte werden als ineinander verwoben und abhängig voneinander gesehen. *„Das sind zwei essentielle Faktoren für den Erfolg und der Spirit kommt dann auch noch dazu.“ (Markus Bürgler).* Auf den Spirit als Grundhaltung und Basis für den Erfolg der „Chance Liechtenstein“ wird im Unterpunkt 'Sonstiges' näher eingegangen.

Die Coachings basieren auf der Annahme, dass *„die Jugendlichen lernfähig sind und unbedingt wollen. Sie brauchen nur eine leichte Anleitung.“ (Ruth Hasler).* Diese po-

sitive Haltung sei in die Konzeptentwicklung der Coachings eingebunden. Die jugendlichen Teilnehmenden sollen von den TrainerInnen begleitet, angespornt und durch verschiedene Impulse zur Weiterentwicklung angehalten werden.
Für viele Jugendliche überraschend sei, dass von ihnen Eigenverantwortung erwartet werde, was diese wohl von früheren Erfahrungen mit Programmen und aus der Schul- und Ausbildungszeit so noch nicht erlebt hätten. Auch die Arbeit an ihren persönlichen Stärken und Themen hätten viele so nicht erwartet. Den Initiatoren der „Chance Liechtenstein" sei diese Grundhaltung jedoch sehr wichtig, da sie individuell mit den Jugendlichen arbeiten wollen und keinen Trichter anbieten möchten, welcher jedem der Teilnehmenden gleichermaßen aufgepfropft werde.
Vor allem die Ausrichtung der Coachings an den Stärken der Teilnehmenden wird in der Diskussion einhellig als einer der größten Erfolgsfaktoren für eine Veränderung in der Persönlichkeit der Jugendlichen gesehen. *„Viele hören zum ersten Mal, was sie gut können, weil unsere Gesellschaft so sozialisiert ist, dass nur etwas gesagt wird, wenn man etwas schlecht gemacht hat. Die guten Dinge werden ausgeklammert. Sie lernen jetzt etwas kennen, auf was sie stolz sein können." (Marlen Köstlin).* Dieser gesellschaftlichen Grundhaltung möchten die TrainerInnen mit ihrer Arbeit entgegentreten. Sie versuchen diese negativen Erfahrungen aufzufangen, indem sie mit den Jugendlichen gemeinsam deren Stärken ausarbeiten und diesen so häufig zum ersten Mal deutlich machen, was sie können und worin sie gut sind. *„Das schafft das Bewusstsein: Ich kann ja was. Das steigert auch den Selbstwert und das Selbstvertrauen, was auch die tolle Energie der Chance Liechtenstein ausmacht." (Ruth Hasler).* Mit der Stärkung des Selbstbewusstseins, welches auch in Einzelcoachings gefördert werde, solle das Ziel erreicht werden, dass die Jugendlichen selbst den Spirit der „Chance Liechtenstein" erkennen und diesen mittragen würden, wodurch dann eine wertschätzende und produktive Atmosphäre entstünde.
Bei den Inhalten der Coachings sehen die Diskussionsteilnehmenden neben der Orientierung an Stärken vor allem auch den fortlaufenden Feedbackprozess und die Übungen zur Selbst- und Fremdwahrnehmung als wesentlich für ein gutes Ergebnis an. Dass diese Übungen vor allem für einen erfolgreichen Einstieg der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt von Bedeutung seien, betont Markus Bürgler: *„Bei Jugendlichen gibt es zum Teil massive Mankos in der Sozialkompetenz. Viele Jugendliche sind schlecht vorbereitet, meinten die im Vorfeld befragten PersonalleiterInnen, und du-*

zen das Gegenüber. Sie kommen wie von der Straße. Das aber nicht aus Boshaftigkeit, sondern weil sie es nicht besser wissen. Sie können Selbst- und Fremdbild nicht in Einklang bringen." (Markus Bürgler).

Neben der Stärkenorientierung müssen die jugendlichen Teilnehmenden jedoch auch ihre Schwächen ausarbeiten, um so ein vollständiges Bild ihrer Persönlichkeit und ihrer Fähigkeiten zu bekommen. Um dies aufzugreifen werden die eigenen Hemmnisse, welche als Stolpersteine beschrieben werden, von den Jugendlichen in Zusammenarbeit mit der Gruppe und den TrainerInnen herausgearbeitet. Diese werden auf Holz gemalt und symbolisch dem Feuer übergeben. *„Das setzt dann auch wieder eine gewisse Energie bei den Teilnehmenden frei." (Ruth Hasler).*

Neben der Orientierung an den Jugendlichen und ihren individuellen Persönlichkeiten betonen die Gruppendiskussionsteilnehmenden vor allem auch die wirtschaftliche Ausrichtung der „Chance Liechtenstein" als weiteren wichtigen Erfolgsfaktor. Dies zum einen da sich die Durchführung des Projekts für die Initiatoren rechnen muss, was nach Aussagen von Markus Bürgler volkswirtschaftlich bereits nach drei vermittelten Personen der Fall ist. Weiterhin soll das Projekt an sich einen Wirtschaftsfokus haben und nicht als soziale Arbeit deklariert werden. *„Das ist wichtig, weil die Wirtschaft auch so ist. Die Jugendlichen sollen keine Streicheleinheiten bekommen, weil sie das dort auch nicht bekommen werden. Es soll klargemacht werden, was gefragt ist." (Markus Bürgler).*

Nach den sechs Tagen der Durchführung hätten die jungen Menschen nach übereinstimmender Meinung der Diskussionsteilnehmenden gute Chancen auf dem Jobmarkt und diese würde auf dieses Ziel auch mit voller Motivation zugehen. Die Veranstalter sind davon überzeugt, dass diese kurze Zeit hierzu in den meisten Fällen schon ausreicht und kein längerfristiges Programm geboten werden muss.

Mitarbeitende

Die Inhalte der Coachings können nur von den TrainerInnen erfolgreich umgesetzt werden. Die Arbeit dieser Menschen ist für die Gruppendiskussionsteilnehmenden ein entscheidender Faktor für eine erfolgreiche Durchführung von „Chance Liechtenstein" und allgemein von Programmen für arbeitslose Jugendliche. Die TrainerInnen brächten eine Überzeugung für ihre Arbeit mit und übertrügen diese zusammen mit ihrer Energie und ihrem Einsatz auf die Teilnehmenden. *„Das spüren sie, dass die*

Trainer die Stellensuchenden ernst nehmen. Die Motivation und das Herzblut der Trainer sind ansteckend. Sie sind überzeugt von dem, was sie tun und das spüren die Jugendlichen. Das ist der Spirit, der sich überträgt." (Markus Bürgler). Durch das Vorleben von erfolgversprechendem Verhalten und positiver Haltung seien die Mitarbeitenden somit ein Vorbild für die jugendlichen Teilnehmenden.
Dass die TrainerInnen diesen Ansprüchen gerecht werden können, sehen die Teilnehmenden der Gruppendiskussion vor allem auch in deren methodisch-didaktischer Ausbildung begründet. Durch die vielfach vorhandene Coaching-Ausbildung bestünde eine reflektierte Handlungssicherheit, welche sich in professioneller und überzeugter Arbeit mit den Jugendlichen niederschlage. Die Teilnehmenden selbst könnten zwar nicht einschätzen, wie viel Arbeit die TrainerInnen tatsächlich leisten, sie würden dies aber implizit spüren und fühlten sich wertgeschätzt. Hierüber sind sich die Gesprächspartner einig.
Die Arbeit und Einstellung der TrainerInnen ergänzt die Inhalte der Coachings dahingehend, dass *„die Begegnung zwischen Menschen immer auf zwei Ebenen spielt. Die rationale ist eine davon. Wichtig ist aber, beide Ebenen einzubeziehen. Also auch das Emotionale. Das muss gespürt werden." (Markus Bürgler).* Diesen Bezug zu den jugendlichen Teilnehmenden gewännen die Coaches, indem sie diese ernst nehmen und wirklich mit ihnen an ihrer Persönlichkeit und ihren Verhaltensweisen arbeiten, um eine positive Entwicklung anzustoßen.

Gruppe

Neben den Mitarbeitenden als Vorbilder und Motivatoren betonen die Diskussionsteilnehmenden vor allem die Zusammenarbeit in der Gruppe als ausschlaggebend und förderlich für den Verlauf der Teilnahme jedes Einzelnen an „Chance Liechtenstein". Die Gruppe wachse während der Coachingtage sehr eng zusammen, vor allem auch, weil persönliche Themen besprochen würden, welche dann ein Zusammengehörigkeitsgefühl schaffen würden. *„Die Gruppe bindet und schafft ein gutes Gefühl. Man kann bei sich sein." (Ruth Hasler).*

Jobmarkt

Die Innovation des umgekehrten Jobmarktes sei heute nach wie vor *„eine Art Wundertüte." (Ruth Hasler).* Da die jugendlichen Teilnehmenden diesen Tag selbst ges-

talten, könnten Ergebnisse selten im Detail vorausgesagt werden, weshalb eine offene und abwartende Haltung von Seiten der Initiatoren einzunehmen sei. Vor allem in der ersten Durchführung, bei welcher nicht auf vorhergehende Erfahrungen zurückgegriffen werden konnte, habe dieses Vorgehen ein hohes Risikopotential in Bezug auf die zu erwartenden Ergebnisse geborgen. *„Diese Offenheit war jedoch bewusst geplant, da die Jugendlichen zwar jung, aber nicht dumm sind. Sie bekommen einen Auftrag und erfüllen diesen selbst. Das war eine klare Haltung und Forderung, dass diese das selbst machen können. Es wurde klar gemacht, dass es um Eigenverantwortung geht." (Markus Bürgler).* Demzufolge fände sich im Jobmarkt auch die Idee wieder, dass Jugendliche einen Orientierung bietenden Rahmen und eine gute Vorbereitung benötigen, dann aber durchaus in der Lage seien, eigene Ideen organisiert umzusetzen. Die Gruppendiskussionsteilnehmenden finden diese Offenheit auch für die Jugendlichen wichtig. Diese erhielten durch den Jobmarkt eine Herausforderung, welche sie gut bestehen wollen und dementsprechend Motivation und engagierte Arbeit einbringen würden um an ihr Ziel zu kommen.

Während der Gruppendiskussion wird vor allem der persönlich gewordene erste Kontakt zwischen Arbeitgebenden und jugendlichen Stellensuchenden am Jobmarkt als wichtiger Erfolgsfaktor hervorgehoben. *„Die Bewerber bekommen ein Gesicht und das verändert den ganzen Bewerbungsprozess. Zum Beispiel, wenn eigentlich drei Jahre Erfahrung gefordert sind, der Jugendliche das nicht hat, aber durch seine Person überzeugt, dann hat er trotzdem eine Chance." (Markus Bürgler).* Dies sei auch ein Faktor, welcher den Erfolg von „Chance Liechtenstein" erklärbar mache. Unternehmen hätten mittlerweile ihre Vorteile und Möglichkeiten erkannt und wüssten um den Wert des Projekts. *„Mittlerweile hat die Chance Liechtenstein Gewicht und kann auch Unternehmen anlocken. Die fragen sogar auch schon nach, wann der nächste Jobmarkt ist." (Marlen Köstlin).* Die besonderen Vorteile für Unternehmen hält Markus Bürgler fest: *„Sie können in kurzer Zeit viele Leute kennen lernen und haben eine gute Auswahl. Es gibt nur einen Termin im Jahr, an dem sie sich für ein paar Stunden Zeit nehmen müssen. Die Einmaligkeit ist das Besondere." (Markus Bürgler).*

Sonstiges

Zu den Erfolgsfaktoren muss nach übereinstimmender Meinung der Diskussionsteilnehmenden die Geschichte und Entwicklung der „Chance Liechtenstein" mit einbe-

zogen werden. In den Anfangszeiten sei die Trainersuche erschwert gewesen, da diesen aufgrund von geringem Budget kein festes Gehalt zugesprochen werden konnte. Markus Bürgler fand jedoch trotz dieser finanziellen Einschränkungen TrainerInnen, welche teilnehmen wollten und von der Projektidee begeistert waren. *„Sie hatten einen Glauben an eine Sache, der Berge versetzt hat. Der Spirit war vom ersten Tag bereits da und spürbar. Von Anfang an wurde das Projekt von allen mitgetragen. Heute ist die Einstellung meist so: Ich mache den Auftrag, wie viel bekomme ich dafür? Wenn solche Leute eingestellt werden, dann wird sich dies auch in der Durchführung widerspiegeln." (Markus Bürgler).* Die Initiatoren sind davon überzeugt, dass dieses Vorgehen bei der Akquise dafür gesorgt hat, dass nur TrainerInnen gewonnen wurden, welche überzeugt und dementsprechend motiviert waren. Dass dem bis heute so ist, sind sich die Teilnehmenden einig. Viele der TrainerInnen von damals seien aktuell auch noch in die Durchführung der „Chance Liechtenstein" involviert, viele nähmen während dieser Tage Urlaub von ihren eigentlichen Arbeitsstellen und die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten funktioniere reibungslos. *„Es sind keine Barrieren da, es fließt und läuft alles perfekt. Jeder will eigentlich immer wieder mit dabei sein, weil es spannend ist, im Prozess zu sehen, was mit den Stellensuchenden passiert." (Ruth Hasler).* Marlen Köstlin bestätigt diese Aussage: *„Man ist nach einer Teilnahme infiziert und möchte immer wieder dabei sein. Man will die Potentiale aus den Leuten herausholen und sehen, wie viel da ist. Man sieht also nicht negativ die Jugend heutzutage, sondern man sieht ganz viele tolle Menschen. Das tut einem gut das zu sehen." (Marlen Köstlin).*

In der Geschichte der „Chance Liechtenstein" sehen die Teilnehmenden einen weiteren Erfolgsfaktor verankert. Durch die Offenheit während der ersten Durchführung wurde und konnte nicht jedes Detail geplant werden. Dies habe dazu geführt, dass häufig kurzfristige Lösungen gefunden werden mussten und die am Projekt Beteiligten eine flexible Arbeitsweise und –haltung aufzuweisen hatten. Diese hohe Flexibilität sei bis heute noch kennzeichnend für das Projekt. *„Schwierigkeiten stellen dann keine Probleme dar, weil man nicht nach Problemen, sondern nach Lösungen sucht. Das ist eine Haltung, weil meist nach Problemen geschaut wird und die Lösungsorientierung ist die Basis." (Ruth Hasler).* Diese Haltung sei in den Spirit integriert, welchen die Diskussionsteilnehmenden häufig erwähnen und als mit ausschlaggebend für den Erfolg von „Chance Liechtenstein" sehen. Markus Bürgler erläutert diesen

Spirit als eine Art Stimmung oder Grundhaltung, auf welcher die Inhalte, die Coachings und die Durchführung des Projekts an sich aufbauen. *„Der Spirit kann nicht erklärt werden. Es ist etwas Irrationales, was man versucht rational zu erklären. Techniken kann man erklären, aber die Essenz, die den Erfolg der Chance Liechtenstein trägt, kann man nicht erklären. Erst wenn man dabei gewesen ist, erkennt man diesen. Der Spirit stellt das Dach dar, unter dem man sich trifft und arbeitet." (Markus Bürgler).*

Neben den Inhalten der Coachings und den Einstellungen der Mitarbeitenden spielen nach Meinung der Gruppendiskussionsteilnehmenden jedoch auch die Rahmenbedingungen während der Durchführung von „Chance Liechtenstein" eine Rolle. Für die Teilnehmenden seien alle grundlegenden Bedürfnisse, wie Vollverpflegung, organisiert, so dass diese sich voll auf die Sache an sich und die Coachings konzentrieren könnten.

Als weiteren Erfolgsfaktor sehen die Diskussionsteilnehmenden die große Anerkennung und Unterstützung der „Chance Liechtenstein" durch die Medien und Unternehmen, sowie Regierung, Fürstenhaus und öffentliche Personen. Dies sei vor allem deshalb so wichtig, da es der spezifischen Lage in Liechtenstein gerecht werde. Durch die Kleinheit des Fürstentums, die Übernahme des Patronats durch den Erbprinzen und die allgemeine Wertschätzung im Lande gegenüber der „Chance Liechtenstein" seien wohl viele Unternehmen eher zu einer Teilnahme am Jobmarkt bereit. *„Vielleicht spielt hier auch die Idee mit: Ich tue auch etwas fürs Land." (Ruth Hasler).*

Jedoch spielt der Ruf der „Chance Liechtenstein" nicht nur bei den Unternehmen eine Rolle, auch die jungen Menschen würden das Programm mittlerweile kennen und so hätten sich schon Teilnehmende, welche einen Job hatten, freiwillig gemeldet, da sie in Kürze von Arbeitslosigkeit bedroht waren und in der Teilnahme am Projekt eine Möglichkeit gesehen hätten, dieser Erfahrung zu begegnen und sie möglicherweise zu umgehen. *„Der gute Ruf eilt der Chance Liechtenstein voraus und entwickelt sich immer weiter. Es wird wohl eine Zeit kommen, wo man sie nicht mehr wegdenken kann. Bis jetzt befinden wir uns aber noch in der Endpionierphase." (Markus Bürgler).*

<u>Pädagogische und methodische Orientierungen</u>

Da in der durchgeführten Gruppendiskussion auch pädagogische Orientierungen angesprochen wurden, sollen diese an dieser Stelle ihren Niederschlag finden. Für die

Darstellung der Interviews wird diese Kategorie verworfen, da in deren Durchführung hierzu kein expliziter Bezug hergestellt wurde.
Die klare Ausrichtung an den Stärken und Ressourcen der Teilnehmenden schaffe nach Aussage der Diskussionsteilnehmenden eine wertschätzende, aber auch produktive und positive Stimmung, durch welche die Jugendlichen sich in kürzester Zeit weiterentwickeln könnten. Wichtig sei auch, dass sie von reinen Zuschauern einer fremdgeleiteten Weiterbildung zu aktiven Gestaltern ihrer Zukunft würden, denen klar Eigenverantwortung übertragen werde. Diese Leitgedanken würden durch die Arbeit in Gruppen unterstützt, da diese immer eine spezielle Dynamik entfalte, welche unterstützend zur Motivation und Erreichung der persönlichen Ziele diene. Durch das Gefühl, dass jeder der Teilnehmenden ernst genommen werde und die TrainerInnen tatsächlich an ihnen und ihrer Entwicklung interessiert seien, würden die Jugendlichen ihr Selbstbewusstsein steigern und könnten sich somit auch den potentiellen Arbeitgebenden positiver präsentieren. Diese kongruente Darstellung der eigenen Person werde dahingehend forciert, dass Aufgaben zum Selbst- und Fremdbild dazu anleiten, die eigene Persönlichkeit kennen zu lernen. Dies geschehe jedoch nicht in belehrender Form, sondern durch Feedbacks und daraus folgender Selbsterkenntnis.

Grenzen und Entwicklungspotential

Die Grenzen der „Chance Liechtenstein“ sehen die Diskussionsteilnehmenden bei so genannten schwer vermittelbaren Jugendlichen erreicht. Hier vor allem bei jenen, die leicht pathologische Züge hätten und eigentlich nicht arbeitsfähig seien. Für diese würde ein spezielles Programm benötigt, welches ihren Bedürfnissen gerecht werde, welche man im Rahmen der Coachings der „Chance Liechtenstein“ nicht aufgreifen könne. *„Wenn sie überhaupt an der Chance Liechtenstein teilnehmen, so bleiben sie übrig oder aber sie kommen während der Durchführung einfach nicht mehr, weil sie überfordert sind mit den Regeln und vielen Stunden. Die sechs Tage sind für sie schon zu viel.“ (Marlen Köstlin).*
Eine weitere Einschränkung sehen die Gesprächspartner in der Übertragung des Modells auf weitere Zielgruppen im Fürstentum. In Liechtenstein sie dies schwierig, da dort eine enge Verbindung in der Öffentlichkeit zur jugendlichen Teilnehmendengruppe vorhanden sei. *„Das würde das Thema verwässern und die Gefahr wäre, dass die Partizipation und das Interesse abnehmen. Auch für Arbeitgebende sind*

mehrere Termine im Jahr nicht mehr so attraktiv." (Markus Bürgler). Allgemein spreche jedoch nichts gegen eine Übertragung des Konzepts auf andere Zielgruppen.
Im Rahmen der Frage nach Grenzen und Entwicklungspotentialen machen die Diskutierenden ihre Haltung deutlich, dass es immer Probleme und schwierige Situationen gegeben habe und auch weiterhin geben werde. Dies sehen sie jedoch als nicht ungewöhnlich für die Durchführung eines Projekts dieser Größenordnung an und bauen bei der Lösung dieser Herausforderungen auf die Flexibilität und Problemlösefähigkeit ihrer Mitarbeitenden.

5.3 „Stimmen zum Projekt" – Die Interviews

Die folgenden Interviewdarstellungen werden nach Rücksprache mit den jeweiligen Gesprächspartnern gekürzt und nach Kategorien geordnet in Form der bedeutendsten Aussagen dargestellt.

5.3.1 Alexandra: „Ich komm da morgens schon mit einem Strahlen rein und ich bin eigentlich schon ein Morgenmuffel."

Alexandra ist 20 Jahre alt, lebt bei ihren Eltern und ist gebürtige Liechtensteinerin. Nach der Schule hat sie eine kaufmännische Ausbildung begonnen und diese im August 2010 erfolgreich abgeschlossen. Sie konnte in ihrem Ausbildungsbetrieb leider nicht übernommen werden, was Alexandra immer noch sehr schade findet. Seither ist sie arbeitslos und auf der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle. Deshalb nimmt sie nun an der Chance Liechtenstein teil, weil sie hofft, so wieder in die Berufswelt einsteigen zu können.
Alexandra wirkt sehr offen und teilt frei ihre Gedanken und Meinungen mit. Sie scheint sehr familienbezogen zu sein, da sie diese sehr häufig erwähnt. Sie freue sich schon jetzt auf eine zukünftige Arbeitsstelle, da sie es nicht möge, wenn sie keinen Auftrag hat.

<u>Entwicklungen der Jugendlichen während der Projektteilnahme</u>

Alexandra ist sich sicher, dass ihr die Teilnahme an „Chance Liechtenstein" persönlich weiterhilft und sie eine gute Entwicklung vollzogen hat.

Diese Veränderung sieht sie vor allem darin, dass sie wieder gelernt habe, sich anderen Menschen anzupassen. Dies sei für sie in der letzten Zeit nicht immer einfach gewesen und sie denkt, dass es wichtig war, das nun wieder zu lernen, vor allem auch mit Blick auf ihre berufliche Zukunft. *„Man ist nach einer Zeit zu Hause und mit Arbeitslosigkeit nicht mehr so gewohnt mit anderen umzugehen. Dass man auf andere Rücksicht nehmen muss, lernt man auch zum Beispiel, wenn man gemeinsam den Stand für den Jobmarkt plant und auch Ideen der anderen akzeptieren muss. Das hilft einem auch bei der Jobsuche, weil man da auch scheitert, wenn man nur immer den Ego in sich hat."*

In Bezug auf die Teilnahme an „Chance Liechtenstein" sieht Alexandra einen Wandel in ihrer Grundeinstellung. Sie denke morgens nicht mehr *„hoffentlich geht der Tag schnell rum",* sondern *„es wird sicher wieder lustig mit den anderen".* Sie freue sich schon am Morgen, ihre Gruppenmitglieder wieder zu sehen und sieht darin auch einen Motivationsschub für sich, den sie so zuvor nicht gekannt habe. *„Wenn man sich auf was freut, ist man ganz anders motiviert, als wenn man denkt, acht Stunden da wieder rum sitzen."* Diese Einstellung sei für Alexandra schon früher ein Problem gewesen und sie denkt, dass dies auch einer der Gründe war, warum es bisher mit der Arbeitssuche nicht geklappt habe. *„Wenn man selbst nicht motiviert ist, strahlt man das aus und man wirkt nicht sympathisch und dann wollen einen die Leute auch nicht kennen lernen."* Alexandra ist sehr froh, dass diese Einstellung nun umgekehrt wurde und hofft, ihre Motivation und positive Grundhaltung auch über die Teilnahme an „Chance Liechtenstein" hinaus aufrechterhalten zu können.

Als Hauptgrund für die Veränderung sieht Alexandra, dass sie wieder einen geregelten Tagesablauf habe, welcher neue Struktur in ihr Leben bringe. *„Das wär daheim vielleicht nicht so gekommen. Da helf ich zwar im Haushalt und pass auf meinen Neffen auf, aber einen richtigen Auftrag hab ich nicht."* Diese Situation hätte bei ihr nicht zu einer Steigerung der Motivation, zum Beispiel in der Arbeitssuche, geführt.

Diese Motivation und positive Stärkung ihrer Person hätten dazu geführt, dass sich auch die Einstellung gegenüber „Chance Liechtenstein" geändert habe. Zu Beginn sah sie ihre Teilnahme am Projekt eher kritisch. Diese Haltung habe sich jedoch sehr schnell gewandelt. *„Jetzt kann ich sagen, dass ich da nicht blöd herumstehe, sondern wirklich Sachen lerne und tolle Leute kennengelernt habe. Ich hab voll profitiert, auch wenn ich noch keinen Job gefunden habe."* Besonders betont Alexandra, dass

sie nun wieder etwas habe, das sinnvoll sei und für was es sich lohne, morgens aufzustehen. *„Ich komm da morgens schon mit einem Strahlen rein und ich bin eigentlich schon ein Morgenmuffel."*

Erfolgsfaktoren

Coachings

Positiv drückt sich Alexandra in Bezug zu den Coachings und der darin angebotenen Inhalte aus.

Die Arbeit an Bewerbungsunterlagen und vor allem an einem professionellen Lebenslauf findet Alexandra sehr gut und wichtig für einen Erfolg, nicht nur beim Jobmarkt im Rahmen von „Chance Liechtenstein", sondern auch für die Arbeitssuche an sich. *„Da bekommt dann jeder gute Unterlagen. Das hilft einem dann auch, wenn man am letzten Tag keinen Job gefunden hat. Man kann weiter seinen Weg gehen."* Wichtig ist ihr diese Basis vor allem deshalb, da sie in ihren Bewerbungsunterlagen einen weiteren Grund dafür sieht, dass sie in der vorangegangenen Zeit keinen Erfolg bei der Arbeitssuche hatte. *„Da hapert es dann. Wenn die aber schon perfekt sind, dann bekommt man auch eher ein Bewerbungsgespräch."*

Die direkte Überarbeitung der Unterlagen sieht Alexandra als Grundlage dafür, dass darauf in den Coachings aufgebaut werden und man dann zum Beispiel die Stärkung des Selbstbewusstseins angehen könne. *„Da kann man sich dann besser fühlen und weiß, was man kann."*

Neben diesen Elementen fand Alexandra vor allem das Klettern erwähnenswert. Dieses habe dazu geführt, dass sie sich teilweise überwinden musste, was sie im ersten Augenblick eher negativ einschätzte, dann aber die positive Seite gesehen habe und sich nun freut, dass sie an der Kletterwand ihren Willen zeigen konnte. *„Da hab ich dann gemerkt, dass die anderen einen nicht loslassen und einem helfen. Das fand ich echt gut."* Durch diese Erfahrung habe Alexandra großes Vertrauen in die Gruppe, aber auch in sich selbst aufbauen können.

Mitarbeitende

Als wichtigen Erfolgsfaktor betont Alexandra vor allem die Arbeit der TrainerInnen während der „Chance Liechtenstein". Sie fühle sich von diesen ernst genommen und habe das Gefühl, dass diese auch wirkliches Interesse an ihr als Mensch haben. *„Die*

sind jung geblieben, locker und kommunizieren wirklich mit einem. Sie helfen einem und man kann ihnen sogar am Sonntag noch anrufen. Andere würden das nicht machen, sondern nur zu regulären Arbeitszeiten. Das ist echt positiv." Vor allem der Einsatz der TrainerInnen in der Phase kurz vor der Durchführung des Jobmarkts habe Alexandra sehr beeindruckt. *„Die kümmern sich da auch am Wochenende um uns. Die sagen da nicht, dass sie Ruhe vor uns haben wollen."* Das macht für sie auch die „Chance Liechtenstein" so einzigartig, weil die Mitarbeitenden nach ihrer Meinung mit Herzblut dabei seien. *„Da hat meine Trainerin gesagt, dass wenn sie den Platz hätte, dass sie uns alle einstellen würde."* Dass die jugendlichen Teilnehmenden motivierter und positiver gestimmt seien, hängt nach Alexandras Ansicht von den TrainerInnen, aber auch von der Gruppe ab. Vor allem das Gefühl, dass die Teilnehmenden ernst genommen werden und wirkliche Hilfe erhalten, fördere diese Entwicklung und die Bereitschaft, an der eigenen Person zu arbeiten.

Gruppe

Häufig betont Alexandra, dass bei ihr vor allem die Gruppe zu einer positiven Stimmung und zu Veränderungen geführt habe. *„Wir haben eine extrem gute Gruppe. Wir hatten schon nach zehn Minuten den größten Spaß miteinander. Und wenn jemand ein Problem hat, dann kann man die anderen fragen und die helfen einem."* Die sehr gute Teamarbeit helfe Alexandra in hohem Maße und gebe ihr Sicherheit, was ihre Bereitschaft zur aktiven Teilnahme an den Coachings erhöht habe. Als Grund für diese gute Zusammenarbeit in der Gruppe sieht Alexandra vor allem das gemeinsame Thema, was alle verbinde. *„Da weiß halt jeder, wie es ist arbeitslos zu sein."*
Für den Jobmarkt ist sie positiv gestimmt und denkt, dass alle aus ihrer Gruppe dort überzeugen können. *„Weil alle voll motiviert sind und 110 Prozent bringen werden."* Alexandra ist sich sicher, dass die Gruppe sich gegenseitig am Jobmarkt unterstützen wird, was dann auch nach außen hin, auf die Arbeitgebenden bezogen, einen guten Eindruck mache, da man so sehe, dass die Gruppenmitglieder teamfähig sind.
Abschließend drückt Alexandra die Hoffnung aus, dass sich aus den neuen Kontakten auch Freundschaften entwickeln, welche über die Teilnahme an „Chance Liechtenstein" hinaus andauern.

Jobmarkt

Den Jobmarkt nennt Alexandra für sich nicht als das wichtigstes Element, da sie von den Coachings und den Menschen, welche in „Chance Liechtenstein“ integriert waren, am meisten profitiert hätte. Sie sei allein schon von den Veränderungen in ihrer Person begeistert. Wenn sie nun aber den Bezug zu einer möglichen neuen Arbeitsstelle herstelle, so betont sie doch die herausragende Möglichkeit, welche sich ihr und den anderen Teilnehmenden am Jobmarkt biete. Vor allem die hohe Anzahl an Arbeitgebenden stimmt Alexandra positiv. *„Das bekommt man normalerweise ja so nicht. Auch dass man sich gleich persönlich vorstellen kann.“* Sie setzt aus diesen Gründen große Hoffnungen auf den Jobmarkt. Vor allem auch, weil sie die Erfolgsgeschichten aus den letzten Jahren gehört habe und deshalb nun motivierter und positiver sei, dass auch sie die Gelegenheit bekommen wird, ihr Talent zu zeigen und mit ihrer Person zu überzeugen.

Sonstiges

Alexandra findet es sehr wichtig, dass die Öffentlichkeit die „Chance Liechtenstein“ kennen lernt und vor allem der Jobmarkt bekannt gemacht wird. Dies betone sie deshalb, da der Nutzen und die Wirkung einer Teilnahme am Projekt deutlich gemacht werden solle, so dass die Bevölkerung „Chance Liechtenstein“ verstehe und wisse, was dort alles erreicht werde. *„Man sollte klar zeigen, dass das keine Freizeitbeschäftigung für Arbeitslose ist, damit die nicht blöd daheim sitzen, sondern dass das wirklich Erfolg hat.“* Dadurch erhofft sich Alexandra, dass eine Teilnahme an „Chance Liechtenstein“ nicht als negativ angesehen wird, da dort nur die nicht erfolgreichen Jugendlichen versammelt seien. Sie hofft, dass ein positives Bild entsteht, was dann auch Jugendliche motivieren würde, gerne an „Chance Liechtenstein“ teilzunehmen.

<u>Grenzen und Entwicklungspotential</u>

Bei der Frage danach, was Alexandra in Bezug zu „Chance Liechtenstein“ verändern würde oder für verbesserungswürdig hält, fällt ihr auch nach längerem Überlegen keine Antwort ein. *„Nichts. Selbst Sachen, die man normalerweise nicht so gerne macht wie Schreibarbeiten, machen in der Gruppe dann wieder Spaß. Mir fällt da gar nichts Negatives ein.“*

Dann bemerkt sie jedoch, dass sie sich wünschen würde, dass eine größere Zahl an Jugendlichen am Projekt teilnehmen solle. *„Es sollten viel mehr Leute da sein, weil es viele Jugendliche gibt, die sich nicht beim AMS melden, weil sie keine Lust auf Kurse haben."* Alexandra fände es gut, wenn diese auch die Möglichkeit zu einer Teilnahme erhalten würden.

5.3.2 Anja: „Am ersten Tag hatte ich gar keine Lust und wollte sofort wieder heim. Aber nach zwei Stunden hab ich gedacht, ja, das ist gar nicht so schlecht."

Anja ist 19 Jahre, lebt bei ihren Eltern und ist gebürtige Liechtensteinerin. Schon zu Beginn betont sie, dass sie darauf sehr stolz ist und gerne im Fürstentum lebt. Nach der Schule hat sie eine Baumaschinenlehre begonnen, diese aber nicht beendet, weil sie in der Ausbildung und im Betrieb nicht mehr zurechtkam. Aktuell sucht sie einen Arbeitsplatz im Büro, da sie schon seit zwei Jahren nebenher in einem Büro arbeitet und so Erfahrungen sammeln konnte.
Von Chance Liechtenstein erhofft sie sich, dass sie die Möglichkeit bekommt, sich für einen Bürojob vorzustellen und dann mit ihrer Person überzeugen kann. Sie ist überzeugt davon, dass dieser Wunsch Realität werden kann, da sie gehört hat, dass immer wieder Arbeitgebende, die am Jobmarkt anwesend sind, Jobs im Büro zu vergeben haben. Und diese Arbeitgebenden möchte sie von sich überzeugen.
Anja macht auf den ersten Blick einen etwas mürrischen und gleichgültigen Eindruck. Sie schaut die Interviewerin zu Beginn nicht an und blickt demonstrativ in eine andere Richtung. Nach einer kurzen Eingewöhnungsphase und einem lockeren Gespräch bessert sich dies jedoch und Anja kann sich auf die Fragen einlassen und beantwortet diese recht ausführlich.

<u>Entwicklungen der Jugendlichen während der Projektteilnahme</u>

Zu Beginn der „Chance Liechtenstein" habe Anja keine Lust gehabt, am Programm mitzumachen und sie habe sich gezwungen gefühlt daran teilzunehmen. *„Am ersten Tag hatte ich gar keine Lust und wollte sofort wieder heim. Aber nach zwei Stunden hab ich gedacht, ja, das ist gar nicht so schlecht."* Diese Sichtweise konnte Anja bis ans Ende der Coachings aufrechterhalten. Vor allem die Rahmenbedingungen, hierbei besonders ihre Gruppe, würden sie motivieren, jeden Tag von neuem am Projekt

teilzunehmen und sich darauf einlassen zu können. *„Ich geh auch gerne hin, weil die Leute nett sind und die auch das gleiche Problem mit den Stellen haben wie ich."*
Anja sieht für sich in einigen Bereichen einen klaren Nutzen in der Teilnahme an „Chance Liechtenstein". Sie habe vor allem neue Wege kennen gelernt, wie sie auf Menschen positiv zugehen könne. Das habe ihr bisher Schwierigkeiten bereitet. Anja freut sich, dass sie im Umgang mit anderen nun sicherer sei und wisse, wie sie sich verhalten müsse. Das sieht sie als Vorteil vor allem in Bezug auf den Jobmarkt, aber auch auf Bewerbungsgespräche im Allgemeinen. *„Man ist ruhiger bei Bewerbungsgesprächen und hat mehr Routine, weil man das hier in den Trainings viel geübt hat."*
Für den Jobmarkt selbst hat Anja ein gutes Gefühl, ist aber auch etwas nervös, da sie gehört habe, dass sich sehr viele Arbeitgebende angemeldet hätten und sie ihre Chancen nutzen möchte.
Entsprechend sieht Anja bei sich Weiterentwicklungen vor allem in allgemeinen Bewerbungsthemen. *„Man weiß jetzt besser, was man in einer Bewerbung schreiben soll und welche Sätze man unbedingt vermeiden soll."* Veränderungen in ihrer Persönlichkeit oder ihren Einstellungen kann Anja für sich nicht erkennen. Sie bezieht alle vollzogenen Entwicklungen auf die für den Arbeitsmarkt oder die –suche wichtigen Bereiche der Bewerbung und des Auftretens. *„Die Teilnahme hat in den Bereichen, die für den Job wichtig sind, was gebracht, aber an der Person selbst hat sich nichts verändert."* Dies findet Anja jedoch auch richtig, da sie das als hilfreich und zielführend empfindet.
Zum Schluss erkennt Anja dann doch noch eine Entwicklung in ihrer Person selbst. Sie erzählt, dass bei ihr die Grundstimmung ins Positive umgeschlagen sei. *„Man kann da noch so schlechte Laune haben, wenn man herkommt, aber am Schluss hat man dann gute Laune."*

Erfolgsfaktoren

Coachings

In den Coachings hält Anja für besonders wichtig, dass „Chance Liechtenstein" stark auf den Arbeitsmarkt und auf Berufe ausgerichtet sei. Das findet sie sehr gut und sieht darin auch einen der Faktoren, die für den Erfolg des Projekts verantwortlich sind. *„Es geht wirklich um die Stelle. Sonst hat man beim AMS oft Sachen gemacht, die man für eine Arbeitsstelle gar nicht braucht. So was wie Bilder malen. Das ist hier*

anders." Anja möchte für sich einen klaren Nutzen in den durchgeführten Inhalten sehen und kann diese besonders dahingehend erkennen, dass auf die speziellen Berufsgruppen eingegangen werde und sie so für sich auch das Gefühl habe, dass sie etwas lerne und sich weiterentwickle. Wäre dies nicht der Fall, fände sie eine Teilnahme nicht sinnvoll. *„Im kaufmännischen Bereich dann die Aussprache, wie man Sachen sagt und mit den Leuten umgeht. Das macht Spaß und Sinn."*

In diesem Kontext hätten Anja auch die Simulation von Bewerbungsgesprächen und deren anschließende Diskussion in der Gruppe Sicherheit und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung gegeben. Sie schätzt sich nun selbst als sicherer im Umgang mit diesen Situationen ein und denkt, dass sie besser einschätzen kann, was von ihr in bestimmten Kontexten erwartet werde.

Vor allem die Feedbackschleifen findet Anja mehrmals erwähnenswert, da sie darin eine Hilfe sieht, wie sie an sich arbeiten und weiterkommen könne. *„Man setzt sich dann mit sich selbst auseinander und die Person steht im Vordergrund."* Sehr geholfen hätten ihr dabei die Arbeiten mit Profilen und Steckbriefen, da Anja sich so mit sich selbst beschäftigen musste, was sie so zuvor noch nicht getan habe.

Als Ergänzung und Auflockerung fand Anja die erlebnispädagogischen Elemente, hier vor allem das Klettern, gut. An der Kletterwand habe sie sich sehr stark überwinden müssen und dadurch gemerkt, dass sie etwas erreichen konnte, was sie zuvor nicht gedacht hätte. *„Das Klettern hat schon Überwindung gekostet. Aber ich hab`s dann doch geschafft. Hätt ich nicht gedacht. Aber die Gruppe hat auch motiviert und angefeuert. Da will man nicht aufhören."* Diese Erfahrung habe ihr viel Spaß gemacht, sie aber auch motiviert zu zeigen, dass sie auch in anderen Bereichen gute Leistungen bringen könne.

Mitarbeitende

Die Mitarbeitenden der „Chance Liechtenstein" findet Anja an mehreren Stellen des Interviews erwähnenswert, da vor allem ihre Trainerin ihr in viele Situationen geholfen habe. Sie ist sich jedoch nicht sicher, ob alle TrainerInnen so gut seien. Sie habe auch schon gehört, dass jemand nicht mit seinen Coaches zufrieden sei. Für sie seien die Mitarbeitenden des Projekts jedoch zu großen Teilen hilfreich gewesen. *„Die meisten sind sehr gut. Sie sind offen und nehmen dich wie du bist. Egal wie jung man ist, sie nehmen einen ernst. Sie sehen einen als Person."* Anja fühle sich des-

halb gut aufgehoben und habe das Gefühl, dass sie bei Fragen in jeder Situation einen Ansprechpartner finde und Hilfe bekomme, wenn sie nicht mehr weiter wisse oder unsicher sei. Dies helfe ihr, sich zu trauen, etwas zur Gruppe beizutragen und mitzuarbeiten. Eine solche Beziehung zu Erwachsenen, welche ihr etwas vermitteln wollen, habe sie zuvor noch nicht erlebt. *„Man braucht eine wirkliche Bezugsperson wie bei der Chance Liechtenstein. Die Trainer wirken motiviert und geben das dann an uns weiter."* Dass die TrainerInnen sehr professionell und trotzdem nett seien gefällt Anja sehr gut. Sie merkt an, dass sie der Meinung ist, dass das die Basis für die Zusammenarbeit mit jungen Menschen sei. Man könne nur ein Ziel mit diesen erreichen, wenn man sie auch ernst nehme und nicht nur belehren wolle.

Gruppe

Insgesamt empfand Anja vor allem die Zusammenarbeit in der Gruppe als hilfreich. Sie habe sich mit dieser sofort verstanden, vor allem da die anderen Teilnehmenden einen ähnlichen Erfahrungshintergrund mit sich brächten. So hatte Anja nicht das Gefühl, dass sie ihre Arbeitslosigkeit vertuschen müsse, sondern habe so sein können wie sie ist. Von den anderen Gruppenmitgliedern habe sie sich sofort gut aufgenommen gefühlt und alle anderen kamen schnell miteinander aus, was für sie der Schlüssel dafür sei, dass sie sich als Gruppe so weiterentwickeln konnten und viel gelernt hätten. *„Gut ist halt, dass es junge Leute sind. Die in der Gruppe helfen einem und bringen einen auch voran."* Diese Zusammenarbeit und die Gemeinschaft untereinander seien ihr sehr wichtig und sie profitiere stark davon.

Jobmarkt

In den Coachings fand Anja, wie erwähnt, vor allem die direkte Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt und die Bewerbungsprozesse hilfreich. Diese Vorarbeiten sind für sie in direktem Bezug zum Jobmarkt am letzten Durchführungstag der „Chance Liechtenstein" zu sehen. Für sie bildet dieser den ergänzenden zweiten Erfolgsfaktor für das Projekt. Vor allem die Möglichkeit, sich zu einem Zeitpunkt einer großen Zahl von Arbeitgebenden persönlich vorstellen zu können, findet Anja einzigartig. Über diese Besonderheit sei sie sich sehr wohl bewusst. *„Das bekommt man ja sonst nie."* Sie habe schon viele der Erfolgsgeschichten aus den letzten Jahren gehört. Diese motivierten Anja, da auch sie ihre Chance nutzen und am Jobmarkt überzeugen möchte,

um so auch tatsächlich wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren zu können. Anja gesteht jedoch auch, dass sie etwas nervös sei, sich jedoch gut vorbereitet fühle und auf die Unterstützung ihrer Gruppe hoffe.

Sonstige

Auf die Frage, was Anja noch zu „Chance Liechtenstein" einfällt oder was sie erwähnenswert fände, nennt sie die Rahmenbedingungen, unter denen das Projekt durchgeführt wird. Anja betont, dass sie morgens nur ankommen müsse und dann den ganzen Tag versorgt sei. *„Man ist da voll versorgt. Außenrum mit Essen und Trinken. Das ist total gut."* Das kenne sie so nicht. Normalerweise müsse man sich in Kursen und in der Schule immer selbst etwas zu essen und zu trinken holen oder mitbringen.

Grenzen und Entwicklungspotential

Zu Beginn der „Chance Liechtenstein" sei Anja in eine falsche Gruppe eingeteilt worden. Sie habe den Wunsch gehabt ins Büro zu gehen, sei aber in die Gruppe der Produktion gekommen. Das habe sie gleich demotiviert und sie habe noch weniger Lust gehabt am Projekt teilzunehmen. Jedoch sieht Anja, dass dies ein Missverständnis war und denkt, dass dies auch vorkommen könne. *„Das war halt falsche Organisation. Aber jetzt bin ich in der richtigen."* Neben diesem für sie subjektiv geltenden Kritikpunkt findet es Anja auch schwierig, dass ihre erste Gruppe viele Teilnehmende hatte, die nur schlechtes Deutsch sprechen konnten. Das habe Anja zusätzlich demotiviert und sie habe gedacht, dass ihr die Teilnahme nichts bringe, wenn die anderen Teilnehmenden nicht verstehen würden, um was es hier gehe. Durch den Wechsel in die richtige Gruppe habe sich dies für sie geändert. Anja sieht es jedoch grundsätzlich für den Erfolg eines Programms als wichtig an, dass auf den Sprachstand der jeweiligen Teilnehmenden geachtet werde und diese dann in entsprechende Gruppen zusammen eingeteilt würden.

Zusammenfassend stellt Anja für sich fest: *„Sonst passt eigentlich alles. Das ist schon gut so."*

5.3.3 Carlos: „Ich bin beim AMS gemeldet und da muss man hier halt erscheinen."

Carlos ist 19 Jahre alt, seine Eltern kommen ursprünglich aus Spanien, leben aber seit einigen Jahren in Liechtenstein. Carlos hat bis jetzt keine Ausbildung abge-

schlossen. Nach der Schule hat er ein Praktikum als Kleinkinderzieher in einer Kindertagesstätte gemacht. Das ist auch sein Berufswunsch, den er gerne ausüben würde, weil ihm die Arbeit mit Kindern sehr viel Spaß macht. Während des Praktikums wurde ihm eine Lehrstelle in Aussicht gestellt, da er jedoch in der Schweiz in einer Kindertagesstätte für Bankierskinder gearbeitet hatte, traf sie die Finanzkrise hart. Sie hatten gegen Ende nur noch die Hälfte an Kindern zu betreuen, die vor der Finanzkrise die Kindertagesstätte besucht hatten. Aus Budgetgründen konnte ihm deshalb die Lehrstelle nicht mehr angeboten werden.
Anschließend ist er aus der schweizerischen Großstadt wieder zu seinen Eltern nach Liechtenstein gezogen, was für ihn sehr schwer war und immer noch ist, da er sich ein eigenständiges Leben aufgebaut hatte und sich nun wieder in die Strukturen innerhalb der Familie einfinden muss. Schwierig ist es für Carlos auch, in der doch ländlichen Gegend Liechtensteins eine Ausbildung als Kleinkinderzieher zu absolvieren, da diese Angebote eher in Großstädten zu finden sind.
Von der Teilnahme an Chance Liechtenstein erhofft sich Carlos, dass am Jobmarkt auch Arbeitgebende aus dem sozialen Bereich anwesend sind und er möglicherweise erfolgversprechende Kontakte knüpfen kann. Skeptisch ist er jedoch, ob dies tatsächlich so eintreten wird, da er die reelle Chance dafür als eher gering einschätzt.
Carlos wirkt während des Gesprächs reflektiert und klar in seinen Zukunftsvisionen. Er scheint im Augenblick eine für ihn schwierige Zeit durchzumachen, da er seine berufliche Wunschausbildung, die schon greifbar nahe war, nun doch nicht bekommen hat und er aktuell nicht weiß, wie es mit ihm weitergehen soll. Auch ist die Situation im Elternhaus angespannt, da das enge Zusammenleben ihm nicht mehr vertraut ist und er sich eingeschränkt fühlt. Während des Gesprächs zeigte sich Carlos als sehr kritischer Geist, der viel hinterfragt, aber häufig auch eine pessimistische und negative Sicht auf viele Themen hat, was sich auch im Interview widerspiegelte, in welchem er kaum positive Punkte zur „Chance Liechtenstein“ nennen konnte.

Entwicklungen des Jugendlichen während der Projektteilnahme

Carlos kann für sich keine Veränderung oder Weiterentwicklung seit der Teilnahme an „Chance Liechtenstein“ feststellen. Auch kann er sich nicht vorstellen, dass dies noch eintreten wird. An seiner Anfangshaltung, dass er nur gezwungenermaßen hier

sei, habe sich nichts geändert. Er empfinde die Projektteilnahme immer noch als Zwang. *„Ich bin beim AMS gemeldet und da muss man hier halt erscheinen."*

Erfolgsfaktoren

Coachings

Zu den Coachings fallen Carlos keine Erfolgsfaktoren ein. Er kann sich zwar vorstellen, dass diese für einige Jugendliche hilfreich sein könnten, für sich selbst sieht er dies jedoch nicht. Veränderungsmöglichkeiten, welche dann auch für Carlos eine erfolgreiche Teilnahme ausmachen würden, nennt er einige. Diese sollen unter dem Punkt 'Grenzen und Entwicklungspotentiale' dargestellt werden.

Mitarbeitende

Zu den Mitarbeitenden der „Chance Liechtenstein" äußert sich Carlos nicht explizit, weshalb an dieser Stelle keine Faktoren für einen Erfolg des Projekts in Bezug auf die TrainerInnen erwähnt werden können.

Gruppe

In Bezug zu seiner Gruppe und allgemein zu den jugendlichen Teilnehmenden der „Chance Liechtenstein" sieht Carlos doch einen positiven Faktor des Projekts. Er habe schon einige Jugendliche kennen gelernt, mit welchen er gut auskomme und mit denen er auch eine Art Freundschaft entwickelt habe.

Jobmarkt

Den Jobmarkt an sich sieht Carlos als Erfolgsfaktor für die „Chance Liechtenstein". Die vielen Arbeitgebenden würden den Jugendlichen die Möglichkeit geben, sich als Person zu präsentieren und so auch überzeugen zu können. Dass viele der Teilnehmenden nach der Durchführung eine Arbeitsstelle haben werden, ist für Carlos realistisch. Für seine Situation sieht er jedoch am Jobmarkt wenige Möglichkeiten diese zu verändern und einen Ausbildungsplatz zu ergattern. *„Ich denk nicht, dass da jemand von einer Kindertagesstätte auftaucht, weil die hier im Land nicht groß vertreten sind."*

Sonstiges

Carlos ist es wichtig zu betonen, dass er sich sehr wohl bewusst darüber sei, dass im Rahmen des Projekts ein großer Aufwand für die Teilnehmenden betrieben werde. *„Das ist ja nicht selbstverständlich, dass man da so viele Jugendliche zusammen tut und so ein Projekt macht. Das sollte man schon irgendwie schätzen."* Carlos erkennt an, dass vielen der Jugendlichen deutlich gemacht werde, dass sie aus der Arbeitslosigkeit und dem damit einhergehenden Pessimismus herausfinden könnten. Dies sei wichtig und für viele der Teilnehmenden auch eine große Hilfe. *„Man sagt ihnen, dass sie nicht wertlos sind und sie nicht im Selbstmitleid versinken sollen. Viele stecken ja in einer Pessimismusspirale. Das ist der wichtigste Punkt. Wenn man wieder Selbstvertrauen hat, strahlt man das auch auf die anderen aus."* An dieser Stelle sieht Carlos auch einen wichtigen Faktor für den Erfolg des Projekts. Allgemein denkt er, dass dies der wichtigste Ansatzpunkt für eine Zusammenarbeit mit arbeitslosen Jugendlichen sei. Es müsse daran gearbeitet werden, deren angekratztes Selbstbewusstsein wieder herzustellen und aufzubauen.

Grenzen und Entwicklungspotentiale

Auf die Frage, wie er die „Chance Liechtenstein" gestalten würde, so dass diese auch für ihn einen Erfolg darstellen würde, fallen Carlos an vielen Stellen Verbesserungsmöglichkeiten ein. Diese sollen im Folgenden nach den bisherigen Kategorien geordnet dargestellt werden, um die Übersichtlichkeit zu wahren.

Coachings

An den Coachings störe Carlos vor allem, dass er Themen wie Kommunikation und Selbstpräsentation schon kenne und so keinen Profit für sich in einer neuerlichen Behandlung dieser Themen sehe. *„Den ganzen Kram kenn ich einfach schon."* Wirklich gestört habe Carlos jedoch das Klettern. Er habe sich dabei unterfordert gefühlt, da die Schwierigkeitsstufe nach seiner Einschätzung wohl sehr gering gewählt war und ihm die Wand zu flach erschien. Auch fand er die Stimmung und Atmosphäre an diesem Tag störend und unangebracht. *„Das Klatschen und Gratulieren nachdem man beim Klettern die Wand hoch kam, fand ich eher daneben. Ich hatte mich nicht so gefühlt, als ob ich etwas Großes erreicht habe. Da kommt eigentlich jeder rauf."*

Die Möglichkeit zu persönlichen Einzelgesprächen findet Carlos von der Idee gut und hilfreich. Jedoch relativiert er dies für den Kontext der „Chance Liechtenstein“ dahingehend, dass sich viele der Teilnehmenden nicht trauen würden, dieses Angebot anzunehmen, da sie nicht als Sonderlinge dargestellt werden wollten. *„Die meisten denken, wer das in Anspruch nimmt, dass derjenige krank im Kopf ist.“* Aus diesem Grund wolle er dieses Angebot auch nicht für sich nutzen, obwohl er generell gerne intensive Gespräche führe. *„Mich hat da meine Leiterin mal hingeschickt, weil sie das Gefühl hatte, dass ich demotiviert und frustriert bin. Als ich da war, wusste ich nicht, was ich sagen soll.“* Diese Situation sei für ihn sehr unangenehm gewesen.

Gruppe

Seine Gruppe findet Carlos von den Personen sehr gut, da er mit vielen der Teilnehmenden gut auskomme und sie auf einer Wellenlänge seien. Schlecht findet er jedoch, dass er zwar dem Bereich 'Soziales' angehöre, dieser aber sehr bunt zusammengewürfelt sei und viele Bereiche unter einem Schlagwort vereint wären. Das führe dazu, dass Personen anwesend seien, welche unterschiedliche Inhalte benötigen würden, um tatsächlich berufsspezifisch und erfolgversprechend arbeiten zu können. Aufgrund der Heterogenität sei dies jedoch nicht möglich, was Carlos als frustrierend empfindet. *„Mir fehlt der persönliche Bezug und gute Gespräche. Ich bin nur Teil der grauen Masse.“* Die unterschiedlichen Ausgangslagen der Teilnehmenden würden eine effiziente und berufsbezogene Vorbereitung verhindern, was Carlos sehr schade findet, da er darin einen für sich wichtigen Baustein zur Wiedereingliederung in die Arbeitswelt sehen würde. *„Man muss über die Arbeit diskutieren und sich so auch wieder in den Bereich einfinden. Die Inhalte hier sind da zu allgemein.“* Wenn die spezifischen Themen der verschiedenen Berufsgruppen in das Programm der „Chance Liechtenstein“ eingebaut werden würden, so fände Carlos eine Teilnahme auch für sich sinnvoll. *„Da wären die Leute dann wieder up to date und man weiß, wie man einen neuen Einstieg schaffen kann.“*

Aus diesen Gründen schlägt Carlos als konkreten Verbesserungsvorschlag vor, dass die Gruppe 'Soziales' in Untergruppen geteilt wird, um so den einzelnen Bedürfnissen der Jugendlichen besser gerecht werden zu können. *„Wir haben halt Dentalassistentinnen, Praxisassistentinnen und so. Die haben alle verschiedene Themen.“* In der

individuellen Ansprache der Jugendlichen sieht Carlos die Chance, dass diese sich motivierter fühlen und einen Sinn in der Teilnahme sehen würden.
Ergänzend zu diesen berufsspezifischen Arbeiten würde Carlos eine Person einladen, welche im jeweiligen Beruf tätig ist und aktuelle Informationen hierzu liefern könnte. Die Jugendlichen könnten dann mit diesem Praktiker diskutieren, was Carlos als sehr gewinnbringend für den Einzelnen einschätzt. Eine andere Möglichkeit wäre für ihn, dass ein Arbeitsloser, welcher lange Zeit keine Stelle gefunden hat, den Teilnehmenden erzählt, wie er wieder eine Arbeitsstelle fand. *„Das würde dann auch den Jugendlichen Mut machen. Wenn die nach so langer Zeit eine Arbeit gefunden haben, warum sollte man das in unserem Alter nicht auch schaffen."*
Obwohl Carlos betont, dass er mit seinen Gruppenmitgliedern gut auskomme, fühlt er sich von diesen jedoch auch in manchen Situationen missverstanden. Er beschreibt sich selbst als kritischen Geist, der gerne seine Meinung kundtue und sich nicht scheue, auch konträr zur Gruppenmeinung stehende Äußerungen zu tätigen. *„Die denken dann, oh schau mal, da hat einer Interesse und eine Meinung und die schauen einen dann komisch an. Das demotiviert dann schon ein bisschen."* Carlos erklärt sich dies jedoch damit, dass er viel nachdenke und kritisch hinterfrage, was ihn schon häufig im Leben habe anecken lassen.

Jobmarkt

Wie oben erwähnt, findet Carlos den Jobmarkt an sich positiv und kann sich vorstellen, dass viele Jugendliche ihre Chancen dort nutzen könnten. Für sich persönlich und für den Bereich 'Soziales' sieht er dies jedoch nicht, da er nicht erwarte, dass viele Arbeitgebende aus diesen Gebieten anwesend sein werden. Dies wäre für ihn ein wichtiger Punkt, welcher bei weiteren Durchführungen angegangen werden müsse. Ziel müsse es für Carlos sein, dass vermehrt Arbeitgebende aus sozialen Bereichen eingeladen würden und am Jobmarkt anwesend sein müssten.

Sonstiges

Carlos erwähnt als weiteren Kritikpunkt, dass die Durchführung der „Chance Liechtenstein" für seinen Geschmack zu präsent in den Medien und der Öffentlichkeit sei. *„Das ist dann so ein Mediending und erscheint in allen Käseblättern."* Er habe sich sehr unwohl dabei gefühlt, dass die Presse so häufig anwesend war. Das empfand

er als störend und lästig, was sich auf seine Stimmung und die Atmosphäre allgemein niedergeschlagen habe.

5.3.4 Leonora: „Man hat dann halt die Möglichkeit mit dem Typ zu überzeugen und eben nicht nur auf Papier. Sie sehen einen so wie man ist."

Leonora ist 19 Jahre alt und wohnt bei ihren Eltern in Liechtenstein. Ursprünglich stammt sie aus dem Kosovo, lebt aber schon viele Jahre in Liechtenstein und fühlt sich dort wohl und zu Hause. Nach Abschluss der Schule hat sie eine Lehre als Schneiderin begonnen, welche sie jedoch abgebrochen hat. Als Gründe nennt Leonora hierfür Probleme mit der Arbeitgeberin auf persönlicher Ebene und in der Schule hätte sie dem Stoff nicht mehr folgen können. Daraufhin hat sie knapp zwei Jahre in einem Altersheim gearbeitet, was ihr sehr gefallen hat und womit sie sich gerne weiterhin beschäftigt hätte. Dies vor allem deshalb, weil sie eine Lehrstelle in Aussicht hatte. Diese konnte sie jedoch nicht annehmen, da sie Neurodermitis hat, was im Bereich der Altenpflege nicht akzeptabel ist, weshalb sie in diesem Arbeitsfeld keine Zukunftschancen für sich sah. Darüber war und ist sie sehr traurig, da ihr die Arbeit sehr gut gefallen hatte.

Aktuell sucht Leonora eine Lehrstelle im Detailhandel, hier vor allem im Bereich Bekleidung, weil sie sich das spannend vorstellt und Mode ohnehin ihr Interessensbereich ist. Wichtig ist ihr, wie sie mehrmals betont, dass sie nicht einfach nur arbeiten geht, sondern eine Ausbildung abschließen kann, weil sie das als bedeutende Investition in die eigene Zukunft sieht. Auch ist Leonora wichtig, dass sie in einem Bereich arbeitet, der ihr gefällt. Dafür nimmt sie gerne eine etwas längere Wartezeit mit Arbeitslosigkeit in Kauf. Gründe hierfür sind für sie, dass die erste Lehrstelle nicht geklappt hat, was sie auch damit erklärt, dass sie diese nur angenommen hatte, um eine Lehrstelle zu haben. Sie war damals froh über diese Chance, da sie aufgrund ihrer Schulnoten nicht mit Sicherheit damit gerechnet hatte. Aktuell möchte Leonora in einem Bereich arbeiten, in welchem sie sich wohl fühlt. Das wollte sie schon nach der Schule. *„Aber wenn man halt eine Lehrstelle bekommt, dann nimmt man die auch an. Sonst steh ich ja ohne Lehre da."*

Von der Teilnahme an Chance Liechtenstein erhofft sich Leonora viel. Sie hat gehört, dass immer eine große Zahl an Arbeitgebenden aus dem Detailhandel anwesend

sind, und so schätzt sie ihre Chancen als recht hoch ein, am Jobmarkt überzeugen zu können und einen Ausbildungsplatz zu bekommen.
Leonora ist während des Gesprächs sehr aufgeweckt, selbstsicher und lebhaft. Sie antwortet frei und freundlich, aber auch ohne Beschönigungen auf die gestellten Fragen.

Entwicklungen der Jugendlichen während der Projektteilnahme

Leonora sieht für sich eine Veränderung seit Beginn der „Chance Liechtenstein". Sie fühle sich vorbereiteter und mutiger, worin sie eine gute Ausgangslage für den Jobmarkt, aber auch für spätere Bewerbungsgespräche sehe. *„Das hat echt geholfen mit den Vorträgen vor der Gruppe. Mit der Zeit lernt man das und bekommt immer mehr Übung. Das Feedback bringt einen dann weiter und man denkt über sich nach."* Leonora betont, dass sie sich bewusst darüber sei, dass nicht jeder arbeitssuchende Jugendliche eine solche Möglichkeit bekomme und sie sei sehr froh und auch ein bisschen stolz, dass sie an diesem Projekt teilnehmen könne. *„Das ist schon ein gutes Projekt. Da kommen auch die Schweizer nach Liechtenstein, weil das attraktiv ist. Die hatten dann auch Glück, dass sie herkommen durften."*

Erfolgsfaktoren

Coachings

Förderlich für die Arbeitssuche findet Leonora die verschiedenen Tipps zu und vor allem die Simulationen von Vorstellungsgesprächen. Diese seien für sie sehr hilfreich gewesen und sie schätzt ihren Profit hieraus als hoch ein. *„Ich glaub, ich tret jetzt nicht mehr in Fettnäpfchen im Vorstellungsgespräch. Da bin ich schon sicher."*
Neben den konkreten Arbeiten für die Stellensuche findet Leonora vor allem die Arbeit an der Persönlichkeit der Teilnehmenden bedeutsam und grundlegend für den Erfolg der „Chance Liechtenstein" und der daran Teilnehmenden. So habe Leonora während der Arbeit an ihren Stärken diese zum ersten Mal wirklich ausgearbeitet und kennen gelernt. Sie könne sich nun selbst besser einschätzen. Ergänzend hierzu schätzt Leonora die Arbeit an den Schwächen, den Stolpersteinen der Jugendlichen als wichtig ein. Sie habe so gelernt, wie sie mit diesen umgehen könne, wovon sie sich Sicherheit vor allem im Umgang mit Arbeitgebenden erhofft. *„Im Vorstellungsgespräch war dann halt immer die Frage nach der abgebrochenen Lehre. Da wusst ich*

nicht, wie ich damit umgehen soll. Da weiß ich jetzt, was ich sagen soll. Wie man das positiv formulieren kann." Durch die Arbeit mit Profilen habe Leonora sich näher kennen gelernt und könne sich nun besser selbst darstellen. Sie sei zuversichtlich, dass sie von sich überzeugen und ein gutes Bild bei Arbeitgebenden von sich entwerfen könne. *„Da kann ich mich jetzt besser zeigen. Weil in den Bewerbungsunterlagen kommt das nicht rüber."*

Ihr Selbstvertrauen habe Leonora während der Coachings vor allem in diversen Vorträgen stärken können, welche sie vor ihrer Gruppe gehalten hatte. *„Normalerweise hab ich da immer Angst und trau mich nicht. Aber jetzt geh ich einfach vor, mach den Vortrag und dann ist das gut."* Die positiven und hilfreichen Feedbacks der Trainerin, aber vor allem aus der Gruppe, seien sehr motivierend für Leonora gewesen und hätten zur Stärkung ihres Selbstbewusstseins beigetragen.

Mitarbeitende

Als Basis für ihre erfolgreiche Entwicklung und für den Erfolg von „Chance Liechtenstein" sieht Leonora die Arbeit der TrainerInnen. *„Die bohren immer bis ins Detail nach und fragen immer wieso. Die bereiten einen so gut vor und bringen einen auch zum Nachdenken."* Hierdurch habe sie gelernt, Sachverhalte zu erklären und allgemein Sicherheit in der Kommunikation mit Menschen zu gewinnen. Das sieht Leonora als Basis für eine erfolgreiche Stellensuche an, weshalb sie über ihre Entwicklung in diese Richtung sehr glücklich ist.

Bei den TrainerInnen sieht Leonora vor allem deren Grundhaltung und Einstellung zu den jugendlichen Teilnehmenden als positiv an. *„Die wollen wirklich, dass du nach dem Programm eine Stelle findest. Sie bereiten dich wirklich darauf vor und vermitteln dir nicht nur irgendwas, Hauptsache du hast was."* Bei vorhergehenden Kursen und Kontakten zu Erwachsenen allgemein habe sie das Gefühl gehabt, dass diese sie nur in Arbeit bringen wollten, sie dafür aber nicht vorbereitet hatten. Das sei bei „Chance Liechtenstein" nun anders. Sie fühle sich ernst genommen und auch gut vorbereitet für den Arbeitsmarkt.

Gruppe

Leonora erwähnt ihre Gruppenmitglieder und deren Funktionen nicht explizit, weshalb an dieser Stelle keine Erfolgsfaktoren aufgeführt werden können.

Jobmarkt

Die während der Coachings erworbenen Kenntnisse und Entwicklungen in ihrer Person möchte Leonora am Jobmarkt, welcher für sie das Highlight der „Chance Liechtenstein“ darstellt, unbedingt einbringen. Den Erfolg des Projekts sieht sie darin, dass die Jugendlichen sich mit ihrer Persönlichkeit darstellen und überzeugen können. Diese Möglichkeit sei Leonora im gewöhnlichen Bewerbungsprozess selten bis gar nicht vorhanden. Die Arbeitgebenden könnten sich aufgrund der Bewerbungsunterlagen und des Fotos nur ein begrenztes Bild des Bewerbers machen. Darin sieht Leonora auch den Hauptgrund, weswegen sie bisher keinen Erfolg bei der Stellensuche hatte. *„Man hat dann halt die Möglichkeit mit dem Typ zu überzeugen und eben nicht nur auf Papier. Sie sehen einen so, wie man ist.“* In diesem Zusammenhang ist es für Leonora wichtig, auf die ergänzenden Videobewerbungen zu verweisen, welche sie als Möglichkeit sieht, einen zusätzlichen persönlichen Eindruck bei den Arbeitgebenden zu hinterlassen. Von diesen fordert Leonora, dass sie sich im Bewerbungsprozess nicht nur an formalen Qualifikationen festhalten, sondern die Persönlichkeit der Bewerber mit in Entscheidungen einbeziehen. *„Die Arbeitgeber müssen den Jugendlichen mehr Chancen geben, sich zu beweisen. Manche haben vielleicht nicht so gute Schulnoten, können aber gut arbeiten. Es sind halt nicht alle Jugendlichen gleich, sag ich jetzt mal.“* Eine gute Möglichkeit sieht Leonora hierfür am Jobmarkt. Bei den persönlichen Gesprächen hätten Jugendliche die Möglichkeit, Vorurteile zu entkräften und sich zu beweisen. Auf diese für sie einmalige Chance freut sich Leonora und setzt große Hoffnungen in den Jobmarkt. *„Dass wir die Chance bekommen ist ja nicht selbstverständlich. Das find ich schon super.“*

Sonstiges

Weitere Erfolgsfaktoren fallen Leonora keine ein. Sie betont noch einmal, dass vor allem die Mitarbeitenden, die Arbeit an den Stärken und an Bewerbungsunterlagen für sie den Erfolg der „Chance Liechtenstein“ ausmachen.

<u>Grenzen und Entwicklungspotential</u>

Verbesserungsmöglichkeiten sieht Leonora auch nach längerem Überlegen keine. *„Vielleicht nicht so sehr ausgequetscht werden. Da weiß ich doch dann keine Antwort*

drauf und alle schauen einen an. So weit hab ich da noch nicht überlegt." Das antwortet sie abschließend mit einem Augenzwinkern.

5.3.5 Elena: „Man bekommt von Tag zu Tag mehr Hoffnung."

Elena ist 26 Jahre alt und wohnt mit ihrem Freund in einer gemeinsamen Wohnung. Sie wurde in Russland geboren und kam im Alter von 20 Jahren nach Liechtenstein.
In Russland hatte Elena direkt nach der Schule ein Architekturstudium begonnen, wobei sie deutlich betont, dass dies nicht gleichzusetzen sei mit einem Studium in Liechtenstein, sondern eher mit einer Art Technikerschule für Architektur und Bauwesen. Nach dem erfolgreichen Abschluss ihres Studiums schloss sie noch eine einjährige Ausbildung zur Sacharbeiterin ab. Kurz darauf folgte ihr Umzug nach Liechtenstein.
Nach ihrer Ankunft nahm sie ein Studium an der Hochschule auf, brach dies aber bereits nach einem Semester ab, da ihre Deutschkenntnisse noch nicht ausreichend waren. Elena betont, dass sie von ihren Noten her hätte bleiben können, dass sie aber selbst bemerkt habe, dass sie aufhören muss. Aufgrund dessen begann sie eine Ausbildung zur Gebäudetechnikplanerin, welche sie erfolgreich abschloss. Berufsbegleitend hat sie während dieser Zeit die BMS, die Berufsmaturitätsschule, absolviert. Ihren Beruf als Gebäudetechnikplanerin hat sie noch ein Jahr ausgeübt und ist nun bei Chance Liechtenstein, weil sie ihren Arbeitsplatz wechseln möchte und gerne in den kaufmännischen Bereichen Büro, Empfang oder Administration tätig wäre.
Elena ist von ihrer Art eher ruhig und zurückhaltend. Ihre Aussagen wirken jedoch sehr überlegt und sie macht einen reifen und intelligenten Eindruck.

<u>Entwicklungen der Jugendlichen während der Projektteilnahme</u>

Die Frage, ob sie eine Entwicklung bei sich seit Beginn der „Chance Liechtenstein" erkennen könne, bejaht Elena. Vor allem in ihren sozialen Kompetenzen sehe sie eine deutliche Verbesserung. *„Man weiß jetzt auch, wie man sich dem Gegenüber verhalten muss. Da bekommt man dann nebenbei noch Tipps, die man fürs ganze Leben braucht."* Durch die Weiterentwicklung dieser Fähigkeiten fühle Elena sich sehr gut vorbereitet für den Jobmarkt am Ende des Projekts, aber auch für den Arbeitsmarkt allgemein fühle sie sich sicherer und denkt, dass sie souveräner auftreten

werde. *„Ich weiß jetzt besser, woran es lag, wenn ich bei einer Bewerbung mal keine Rückmeldung erhalten habe. Da kann ich jetzt besser damit umgehen."* Elena beschreibt, dass sie das Gefühl habe, sich selbst und ihre Person nun klarer einschätzen zu können, was sie als Folge der Arbeit in den Coachings sieht. In diesen sei ihr deutlich gemacht worden, was in der Arbeitswelt gefordert sei und wie sie ihre Stärken und ihr Können darauf passend präsentieren könne. Elena habe Sicherheit im Umgang mit Bewerbungsgesprächen und in der Kommunikation mit Arbeitgebenden und Menschen allgemein gewonnen.
Elena betont, dass sie erstaunt darüber sei, dass ihr selbst Übungen, welche sie eigentlich lächerlich finde, während der „Chance Liechtenstein" geholfen hätten, sich als Person besser kennen zu lernen. Dadurch hätten die Übungen letztlich doch Spaß gemacht und sie seien für sie eine große Hilfe gewesen. *„Wenn mir jemand vor ein paar Wochen erzählt hätte, dass ich Holzstücke, also die Stolpersteine, bemalen würde oder Collagen klebe, dann hätte ich sicher gelacht. Aber es bringt wirklich was."* Elena spüre, dass sie aufgrund der merklichen Veränderungen stetig motivierter und positiver gestimmt sei. *„Man bekommt von Tag zu Tag mehr Hoffnung und ist mehr motiviert als am Anfang."* Sie sei nun überzeugt, dass sie, wenn auch nicht direkt am Jobmarkt, so doch in naher Zukunft, einen Job finden werde. Ihre veränderte Ausgangslage und erhöhte Motivation sieht Elena hierfür als Gründe.

<u>Erfolgsfaktoren</u>

Coachings

Als Erfolgsfaktoren nennt Elena die Trainings während der „Chance Liechtenstein". Sie spüre in sich, dass die Inhalte und Methoden bei ihr positive Veränderungen bewirken würden. *„Ich lern da jeden Tag was Neues und bekomme gute Tipps. Das tut mir richtig gut."* An einem Element möchte Elena ihren persönlichen Erfolg nicht festmachen. Sie empfinde die Mischung aus allen Inhalten als wichtig und erfolgreich an. Eine Teilnahme am Projekt sieht Elena für arbeitssuchende Jugendliche aus diesen Gründen als gewinnbringendes Erlebnis, welches in ihrem Fall sicher Weiterentwicklungen und Hilfen für ihre Zukunft biete.

Mitarbeitende

Neben den Coachings betont Elena, dass die professionelle Betreuung und Begleitung ein weiterer Faktor für ihren persönlichen, aber auch für den Erfolg der „Chance Liechtenstein“ allgemein sei. Sie spüre, dass die TrainerInnen begeistert von ihrer Arbeit seien und den jugendlichen Teilnehmenden tatsächlich helfen wollten. Das freue sie sehr und gebe ihr großen Mut. *„Da kümmert sich jemand um einen. Man ist nicht allein gelassen mit seinen Sorgen.“* Dieses Gefühl habe Elena geholfen, sich auf das Projekt einzulassen und sie sehe darin einen Hauptgrund für die Veränderungen, welche sie in ihrer Person und Einstellung erkenne.

In der Haltung der Mitarbeitenden sieht sie für sich aus persönlicher Erfahrung einen großen Unterschied zu früheren Personen, welchen sie in ihrer schulischen und beruflichen Karriere, aber auch während ihrer Zeit der Arbeitslosigkeit begegnet war. *„Da fühlt man sich oft wie Dreck, weil die einem durch die Blume zu verstehen geben, dass man endlich Arbeit finden soll und sie nicht vorhaben, dich ständig zu bezahlen.“* Elena stellt heraus, dass sie sich nach diesen Reaktionen häufig schlecht gefühlt und sich Vorwürfe gemacht habe, dass sie keine Arbeit finde oder den Bereich wechseln wolle. Bei „Chance Liechtenstein“ fühle sie sich verstanden und ist überzeugt, dass sie ernst gemeinte Hilfen bekomme, welche ihr in früheren Zeiten gefehlt hätten. *„Das ist ein völliger Kontrast. Wie schwarz und weiß.“* Dieses Gefühl ist für Elena der Basisfaktor für das Gelingen von Vermittlungsprogrammen für arbeitslose Jugendliche. *„Man muss ihnen zeigen, dass sie nicht alleine sind und dass es den Erwachsenen nicht egal ist, was mit der heutigen Jugend passiert.“* Um bei den Jugendlichen dieses Gefühl hervorrufen zu können, müssen nach Elenas Meinung unbedingt professionelle und motivierte Coaches eingestellt werden, welche Spaß an ihrer Arbeit haben und mit aufrichtigem Interesse auf die Jugendlichen zugehen. *„Sie würden sich echt für dich freuen, wenn du einen Job bekommst. Das spüren die Teilnehmer dann.“*

Gruppe

Zu ihrer Gruppe und den anderen jugendlichen Teilnehmenden an der „Chance Liechtenstein“ äußert sich Elena nicht. Wenn sie von Menschen während des Projekts erzählt, ist dies vor allem bezogen auf die Mitarbeitenden, weshalb an dieser Stelle keine Erfolgsfaktoren in Bezug zur Gruppe dargestellt werden können.

Jobmarkt

Neben den Erfolgsfaktoren für ihre persönliche Entwicklung sieht Elena den Jobmarkt als Highlight in beruflicher Hinsicht. Sie betont die einmalige Möglichkeit, sich zu einem Zeitpunkt und gut vorbereitet einer großen Zahl an potentiellen Arbeitgebenden zu präsentieren. Hierin erkenne sie auch die Einmaligkeit der „Chance Liechtenstein", da sie noch nie gehört habe, dass ein ähnliches Projekt in anderen Ländern durchgeführt worden sei.

Elena fällt positiv auf, dass am Jobmarkt nicht nur die Unternehmen die Teilnehmenden, sondern auch umgekehrt die Teilnehmenden die Unternehmen ins Auge fassen könnten und beide Seiten die Möglichkeit hätten, viele Menschen kennen zu lernen. Vor allem, dass dies nicht unpersönlich ablaufe, gefällt Elena. Sie sieht die Persönlichkeit des Einzelnen, welche durch die Coachings weiterentwickelt sei, als grundlegende Basis für den Erfolg der Teilnehmenden an „Chance Liechtenstein". *„Das ist so ähnlich wie beim Speed-Dating, nur eben übertragen auf die Arbeit."*

Sonstiges

Sonstige Erfolgsfaktoren in Bezug zur „Chance Liechtenstein" nennt Elena keine. Sie betont mehrmals, dass es wichtig sei, dass alle Elemente zusammen kommen. Dadurch könne man sich selbst entwickeln, was dem Einzelnen allgemein für seine weitere Zukunft helfe, man habe so aber auch die Möglichkeit, wieder in die Arbeitswelt einzusteigen und eine Arbeitsstelle zu finden.

<u>Grenzen und Entwicklungspotential</u>

Grenzen oder Entwicklungspotentiale fallen Elena auch nach langer Überlegungszeit nicht ein. Sie ist sehr zufrieden und würde die Durchführung der „Chance Liechtenstein" unverändert erneut anwenden. *„Da fehlt einem wirklich gar nichts."*

5.3.6 Martin: „Viele meinten noch am ersten Tag, dass sie nicht mehr kommen. Das sagt jetzt keiner mehr."

Martin ist 26 Jahre alt, lebt seit dem Tod des Vaters mit seiner Mutter zusammen und ist gebürtiger Liechtensteiner. Nach der Schule hat er eine Ausbildung zum Zimmermann angefangen, diese aber abgebrochen, da er mit der Arbeit und dem Chef nicht mehr zurechtkam. Danach ist er nach eigener Aussage in ein Loch gefallen, konnte

sich nicht mehr richtig aufraffen und hat nebenbei in verschiedenen Bereichen, auch als Zimmermann, gearbeitet.
Seine Teilnahme bei Chance Liechtenstein beschreibt er als freiwillig, weil er für sich die Gelegenheit sieht, dass er sich nicht auf Papier vorstellen muss, sondern einen persönlichen Eindruck auf dem Jobmarkt hinterlassen kann. Im normalen schriftlichen Bewerbungsprozess rechnet er sich selbst keine Chancen mehr aus, da er nach eigener Meinung zu lange scheinbar nichts getan hat und keine abgeschlossenen und aktuellen Qualifikationen nachweisen kann.
Martin wirkt teilweise etwas unsicher und schätzt seine Person und seine Fähigkeiten eher negativ ein. Er spricht von Phasen in seinem Leben, in denen er mit sich nichts anfangen konnte und auch nicht wusste, wohin er soll oder was er will und kann. Er sei wie gefangen gewesen und hätte sich selbst nicht helfen können. Seine Familie biete ihm zwar Unterstützung und Hilfe, er meint jedoch, dass er bald in seinem Leben etwas ändern muss, da er diese nicht enttäuschen will und seinen Angehörigen und sich beweisen möchte, dass er etwas schaffen kann.

Entwicklungen des Jugendlichen während der Projektteilnahme

Martin erkennt bei sich eine Veränderung in seiner Haltung gegenüber sich selbst als Person. Darüber sei er sehr glücklich, da er eine schwere Zeit hinter sich habe, die ihm sehr zu schaffen gemacht habe. *„Ja, ich bin jetzt offener, selbstbewusster und sicherer."* Als Hauptgrund für die Entwicklungen sieht er vor allem das Feedback der anderen Teilnehmenden und TrainerInnen. Er habe sich dadurch positiv gestärkt gefühlt und konnte sich selbst hinterfragen und wieder ins rechte Licht rücken. Er sehe sich selbst nicht mehr rein negativ, sondern könne wieder Stärken bei sich erkennen. Er fühle sich nicht mehr in seinen Zukunftssorgen gefangen, sondern könne etwas positiver in die kommende Zeit schauen. Hierbei habe ihm vor allem geholfen, dass er während der Coachings bei sich sein konnte und sich so zeigen konnte, wie er sei. *„Man kann seine Sorgen erzählen, wird ernst genommen und bekommt dann auch positives Feedback von Leuten mit ähnlichen Erfahrungen. Sonst werden solche Gedanken und Sorgen immer abgetan."* Die Zusammenarbeit mit Menschen, welche ähnliche Erfahrungen und Stimmungen durchlebt hatten wie er, habe ihm sehr weitergeholfen. Er habe sich nicht mehr allein gefühlt und gesehen, dass auch andere Jugendliche unsicher seien und an sich zweifelten. Durch diese verbindende Situati-

on sei ein Gemeinschaftsgefühl entstanden, in welchem er sich sehr wohl und sicher gefühlt habe. Hierin sieht Martin nicht nur für sich die Basis für eine erfolgreiche Veränderung. Auch bei seinen Gruppenmitgliedern und anderen Teilnehmenden habe er diesen Wandel feststellen können. *„Viele meinten noch am ersten Tag, dass sie nicht mehr kommen. Das sagt jetzt keiner mehr."*

Erfolgsfaktoren

Coachings

Als gewichtigsten Erfolgsfaktor für die „Chance Liechtenstein" sieht Martin, dass die jugendlichen Teilnehmenden in ihrer Person bestärkt und wieder aufgebaut würden. *„So fasst man dann auch wieder Mut und bekommt mehr Motivation."* Damit Jugendliche diesen Schritt gehen könnten, müsse man an deren Stärken arbeiten. Das gebe ein positives Gefühl für die eigene Person, welches er lange Zeit vermisst habe. Hilfreich fand Martin ergänzend dazu, dass er an seinen Schwächen arbeiten musste, zu welchen er gemeinsam mit der Gruppe und seinem Trainer Alternativen ausarbeitete, welche ihm für die Zukunft helfen würden, diese Schwächen zu umgehen oder sich positiver vor anderen Menschen darzustellen. *„Das hilft einem dann, sich auch besser selbst einschätzen zu können und zu wissen, wo man steht."*

Sein Selbstbewusstsein habe Martin dadurch stärken können, dass er an vielen Stellen des Programms die Möglichkeit bekommen habe, Erfolgserlebnisse zu erfahren, welche ihm das Gefühl wiedergegeben hätten, dass er viele Stärken und auch einiges an Können aufzuweisen habe. Als ein Erfolgserlebnis dieser Art beschreibt Martin das Klettern. Er habe sich selbst überwinden können und deshalb von der Gruppe viel Zustimmung und Anerkennung erfahren. Das habe ihm sehr gut getan und er habe sich danach richtig stark gefühlt.

Direkt auf seine berufliche Zukunft bezogen fand Martin vor allem die Simulation von Bewerbungsgesprächen hilfreich. Die Feedbacks und das Aufzeigen von Verbesserungsmöglichkeiten hätten ihn nach eigener Einschätzung ruhiger und selbstsicherer gemacht, was er nun auch auf Bewerbungsgespräche übertragen könne, da er sich gut vorbereitet fühle, selbst wenn die Fragen der Arbeitgebenden nicht vorhergesagt werden könnten. *„Da entscheiden dann oft Kleinigkeiten, die man einfach nicht weiß. Da bin ich jetzt um Welten besser vorbereitet."*

Mitarbeitende

Die TrainerInnen der „Chance Liechtenstein“ sieht Martin als große Hilfe und Unterstützung für seinen beschrittenen Weg während des Projekts. Er schätzt diese Menschen als sehr professionell und wertschätzend ein. *„Das permanente Aufbauen und Hochloben der Stärken einer Person sind hilfreich und tun gut. Man merkt richtig, dass die Leute das gerne machen und einem wirklich helfen wollen.“* Martin fühle sich in seiner Situation ernst genommen und verstanden, was er in vorherigen Erfahrungen mit anderen Institutionen und Personen so noch nicht erlebt habe.

Die positive Grundhaltung der TrainerInnen ist für Martin ein ausschlaggebender Punkt für seinen Erfolg während der „Chance Liechtenstein“. *„Man muss die Leute aufbauen. Das Selbstbewusstsein aufbauen, dann sieht die Welt auch wieder gleich ganz anders aus und nicht mehr so dunkel.“* Diese Entwicklung müsse man bei arbeitssuchenden Jugendlichen allgemein erreichen, da diese oft keine Motivation mehr hätten und sich nicht mehr trauen würden, überhaupt etwas zu tun, da sie keinen Glauben mehr an sich selbst hätten.

Gruppe

Martin betont die Zusammenarbeit in seiner Gruppe als einen großen Faktor für seine Veränderung. Die Jugendlichen hätten sich gegenseitig bestärkt und zu Leistungen angetrieben. *„Die ähnliche Situation verbindet einen gleich. Auch wenn du die Leute nicht gekannt hast, klappt das gleich gut. Das Amt kann da groß reden, aber haben die so was selbst mal erlebt?“* Die gemeinsame Basis habe dafür gesorgt, dass man sich auf die anderen Gruppenmitglieder verlassen könne und diese jedem Einzelnen ein Erfolgserlebnis gegönnt hätten, was Martin daran sieht, dass sie bei guten Leistungen immer geklatscht und gelobt hätten. Diese Wertschätzung seiner Person durch andere habe ihm sehr gut getan. Die Teamarbeit sieht Martin als weiteren Schlüsselfaktor für eine erfolgreiche Arbeit mit arbeitssuchenden Jugendlichen. *„Das sollte man im großen Stil für Leute einsetzen, die Hilfe brauchen.“* Martin ist fest davon überzeugt, dass die vielen positiven Rückmeldungen allen Menschen helfen könnten, die eine Stärkung des Selbstbewusstseins benötigen.

Jobmarkt

Martin sieht den Jobmarkt als selbstverständliches Highlight der „Chance Liechtenstein“ an. Auf die Frage nach diesem Ereignis meint Martin nur, dass er das nicht betonen müsse, da dies ohnehin klar sei. Er sieht darin für sich die Möglichkeit, mit seiner Person zu überzeugen, da er sich auf dem schriftlichen Bewerbungsweg keine Chancen mehr ausrechnet. Martin hofft, dass er seiner aktuellen Lage entkommen und eine Veränderung in seinem Leben bewirken kann.

Sonstiges

Weitere Faktoren für eine erfolgreiche Teilnahme an „Chance Liechtenstein“ fallen Martin keine ein. Er denkt, dass die bisher erwähnten Einflussgrößen diese gut abdecken würden.

<u>Grenzen und Entwicklungspotential</u>

Martin sähe es als Verbesserung an, wenn die Teilnehmenden vor Beginn der „Chance Liechtenstein“ ausführlicher über deren Inhalte informiert würden. Er selbst habe im Voraus auch Schlechtes gehört, was ihn dann für eine Teilnahme nicht motiviert habe. Wenn dem nicht so wäre, könnten die Teilnehmenden mit mehr Elan in die Durchführung starten und wären schon zu Beginn an sicherer und könnten mehr von ihrer Person und ihrem Können zeigen.

Als mögliche Veränderung, welche er für sich selbst als wichtig empfindet, sieht er, dass „Chance Liechtenstein“ länger andauern und nicht nach sechs gemeinsamen Tagen beendet sein sollte. *„Da bräuchten manche Teilnehmer schon noch eine längere Vorbereitung.“* Er sieht sich dabei in der Gruppe dieser Personen, da er nun eine positive Veränderung bei sich bemerkt habe, die er durch weitere Coachings gerne verfestigt hätte, hierzu aber die Möglichkeit nicht bekommen habe.

5.3.7 Dario: „Der Name Chance Liechtenstein ist da Programm. Man bekommt die Chance, die man aber selbst nutzen muss.“

Dario ist 23 Jahre alt und lebt bei seinen Eltern in Liechtenstein. Ursprünglich kommt er aus Bosnien, ist aber in der Zwischenzeit eingebürgert worden, worauf er sehr stolz ist und sich darüber freut. Die Schule hat er in Österreich und in Liechtenstein besucht, seine Lehre zum Speditionskaufmann wiederum in der Schweiz absolviert.

Er bezeichnet sich aufgrund dieser Erfahrungen und seiner Flexibilität als vielseitig. Nach der Ausbildung konnte er nicht in seinem Betrieb übernommen werden, weshalb er nun, wie er es selbst ausdrückt, neue Herausforderungen sucht. Diese könnten in einer Tätigkeit als Speditionskaufmann liegen, aber auch für andere Bereiche in der kaufmännischen Branche ist er offen.
Dario ist leicht gehbehindert, was er selbst offen und direkt anspricht. Er betont, dass ihm bewusst ist, dass er verstärkt Engagement und Einsatzbereitschaft zeigen muss, um sich gegen nicht körperbehinderte Mitbewerber durchzusetzen. Dario hat Bedenken, dass viele Arbeitgebende, auch am Jobmarkt, von seiner Behinderung abgeschreckt sein könnten, will diesen aber offensiv begegnen und seine Gelegenheit durch die Teilnahme an der „Chance Liechtenstein“ nutzen.
Vor Beginn des Projekts beschreibt sich Dario als am Boden zerstört und psychisch kaputt, weil er in die Stellensuche sehr viel Zeit und Kraft gesteckt habe und nur Absagen bekommen hätte.
Dario wirkt sehr ruhig und bedacht. Er drückt sich während des Interviews gewählt aus, macht häufig Denkpausen und spricht offen über Probleme und seine persönlichen Haltungen zu verschiedenen Themen.

Entwicklungen des Jugendlichen während der Projektteilnahme

In seiner persönlichen Situation vor Beginn der „Chance Liechtenstein“ beschreibt Dario sich als *„psychisch kaputt und am Boden zerstört“.* Diese Lage sei bei ihm dadurch zustandegekommen, dass er sehr viele Bewerbungen geschrieben, auf diese aber nur Absagen erhalten habe. *„Da kam immer nur eine nach der anderen rein. Frustrierend.“* Er habe sich nutzlos gefühlt und seine Chancen, wieder Fuß am Arbeitsmarkt zu fassen als immer kleiner eingeschätzt. Sein Umfeld habe die Sorge geäußert, dass er in eine Depression falle, da er über längere Zeit sehr niedergeschlagen war. Dario schränkt diese mögliche Entwicklung jedoch dahingehend ein, dass er sich selbst nicht aufgegeben hätte, er sieht aber die Möglichkeit, dass er in ein tieferes Loch abgerutscht wäre, aus welchem er sich nur schwer wieder selbst befreien hätte können.
Aufgrund dieser Ausgangslage sei Dario zu Beginn des Projekts dementsprechend skeptisch gewesen, vor allem da er ein leichtes Handicap hat und er sich nicht sicher war, wie die unbekannten Personen auf ihn reagieren würden. Diese Sorgen wurden

jedoch nicht bestätigt, vielmehr fühle sich Dario gut aufgenommen und wohl. *„Mittlerweile ist es aber echt so, dass ich richtig selbstbewusst und optimistisch bin."* Die Veränderungen in seiner Gefühlslage sieht er in direktem Zusammenhang zu den Inhalten und Methoden der Coachings. Vor allem die Feedbackschleifen hätten ihm persönlich sehr geholfen, seine Person und seine Fähigkeiten wieder ins rechte Licht zu rücken. Das habe bei ihm eine positive Grundstimmung geschaffen, welche wichtig sei, da er in der vorangegangenen Zeit häufig an sich und seinem Können gezweifelt habe. *„Da wurde richtig mit mir gearbeitet. Das hilft."* Diese Entwicklung habe ihm Aufschwung für den Jobmarkt und die Arbeitssuche allgemein gegeben und er habe sich den Arbeitgebenden gut präsentieren können, was er von Gruppenmitgliedern und Coaches rückgemeldet bekommen habe. *„Ich konnte die Tipps richtig gut umsetzen und hab dann auch sehr positive Feedbacks beim Jobmarkt bekommen. Ich hab versucht eine Schokolade für die Unternehmen zu sein."*

Für Dario ist der Wandel in seiner Einstellung sich selbst gegenüber das Highlight der „Chance Liechtenstein". Dies sei schon ohne eine neue Arbeitsstelle ein großer Erfolg für ihn. *„Ich bin jetzt einfach viel positiver und glaube, das hilft auch für die Zukunft."* Dario betont, dass er sich um eine bedeutsame Erfahrung reicher fühle, welche er für sich persönlich als sehr wertvoll betrachte. *„Der Name Chance Liechtenstein ist da Programm. Man bekommt die Chance, die man aber selbst nutzen muss."* Abschließend zu seiner Veränderung sagt Dario: *„Ich bin zwar erledigt, aber um eine wirklich große Erfahrung reicher geworden."*

Erfolgsfaktoren

Coachings

Als Hauptfaktor für einen Erfolg sieht Dario die Arbeit an den Persönlichkeiten jedes Einzelnen während der Coachings im Rahmen von „Chance Liechtenstein". Er betont, dass dies im Alltag so nicht möglich wäre, da vielen die Zeit, aber auch die individuelle Möglichkeit dazu fehle. Die Beschäftigung mit sich selbst habe ihm geholfen, sich zu reflektieren und seine Stärken wiederzuentdecken. Er habe nun ein positiveres Bild von sich selbst.

Ergänzend hierzu empfand Dario die Arbeit an den Schwächen der Teilnehmenden als hilfreich. Diese seien in Zusammenarbeit mit der Gruppe und der Trainerin erarbeitet worden, jedoch nicht, ohne den jeweiligen Personen auch Lösungswege und

Alternativen aufzuzeigen. *„Wenn man das so macht, dann kann ich damit umgehen und das auch akzeptieren.“* Diese Arbeit schaffe bei den einzelnen Teilnehmenden ein besseres Gefühl für ihre Person, was sich dann wiederum in deren Haltung und Stimmung niederschlage.

Um aus seiner negativen Sichtweise zu kommen nahm Dario die Möglichkeit von Einzelcoachings wahr. Diese Gespräche hätten ihm sehr gut getan. *„Da gehen die wirklich individuell auf jeden ein und arbeiten eng mit dir zusammen.“*

Diesen soliden Bezug zum Einzelnen sieht Dario jedoch nicht nur in den Einzelcoachings, auch in den Trainings habe er das Gefühl gehabt, persönlich angesprochen zu sein.

Die Vorgehensweise während der Coachings ermögliche es, selbst Jugendliche, welche Desinteresse zeigen, für eine Teilnahme zu begeistern und ihnen bei ihrer Weiterentwicklung zu helfen. Als Basis sieht Dario hierbei die Arbeit an der Motivation der Teilnehmenden und den Aufbau des Selbstbewusstseins. *„Die müssen motiviert werden und ihr Selbstvertrauen muss man aktivieren. Man muss deutlich machen, dass man selbst aktiv werden muss. Das dann vor allem beim Jobmarkt.“* Dario sieht für sich und viele der anderen jugendlichen Teilnehmenden, dass diese Entwicklung während der Coachings tatsächlich stattgefunden habe, was für ihn ein Beleg für die erfolgreiche Umsetzung der „Chance Liechtenstein“ sei.

Mitarbeitende

Dafür dass Teilnehmende die Angebote der „Chance Liechteinstein“ nutzen können, sieht Dario die Arbeit der Coaches im Vordergrund. Diese hätten aufgrund ihrer positiven Einstellung die Möglichkeit, diese auf die Jugendlichen zu übertragen. *„Das hat mich aufgebaut. Die haben immer wieder gesagt, dass ich das kann und schaffe. Das hab ich gelernt und nutze das jetzt für mich.“* Neben der Verantwortung des Einzelnen für seinen Erfolg sieht er darin den zweiten Baustein für den Erfolg der „Chance Liechtenstein“.

Die TrainerInnen seien sehr professionell, gleichzeitig aber auch menschlich. Selbst der Altersunterschied von teilweise einer Generation habe beim gegenseitigen Verständnis keine Rolle gespielt. *„Da kommt es dann wirklich zu einer guten Zusammenarbeit. So dass dann sogar spontan das Du entstanden ist.“* Dieses Klima der Wertschätzung habe ihm sehr geholfen, sich zu trauen eigene Schwächen anzu-

sprechen und daran zu arbeiten. Er habe sich trotzdem sicher und wohl gefühlt. *„Wenn die Schwächen sehen, dann reden die nicht nur, sondern zeigen wirklich Lösungen auf, wie ich das korrigieren kann. Ich kann mich nun echt gut darstellen."* In der Lösungsorientierung der TrainerInnen sieht Dario einen weiteren Hinweis auf die Erfolgsfaktoren der „Chance Liechtenstein". Diese Grundhaltung gegenüber Jugendlichen sehe er als allgemeine Hauptaufgabe von Programmen für arbeitslose Jugendliche. Es gehe darum, diese positiv zu unterstützen und somit eine Veränderung in deren Einstellungen, aber auch in deren Selbsteinschätzung zu erreichen. Dies würde wiederum das Selbstvertrauen bei den Teilnehmenden aktivieren. „*Die Jugendlichen müssen offensiv und kommunikativ werden. Viele sind unsicher und verstecken sich. Da haben sie auch keine guten Chancen. Man muss ihnen deutlich machen: You can!"*

Einschränkend führt Dario jedoch an, dass es bei allen Angeboten und Hilfen darauf ankomme, wie die Jugendlichen persönlich damit umgehen würden. Die TrainerInnen könnten Hilfen anbieten und Stärken hervorheben. Wenn jedoch Jugendliche anwesend seien, welche sich darauf nicht einlassen könnten, so sieht Dario deren Weg zum Erfolg als schwierig an. *„Jeder muss seine persönliche Verantwortung für sich wahrnehmen. Das liegt zu 100 Prozent bei jedem Einzelnen."* Wenn die Teilnehmenden sich jedoch auf die Arbeit mit den TrainerInnen einlassen könnten, so sieht Dario für diese kein Problem am Arbeitsmarkt. *„Das sehen ja die Arbeitgeber dann. Die sind dann auch überzeugt von einem, wenn dieser das schon im Auftreten vermittelt."*

Gruppe

Die Gruppe nennt Dario nicht als expliziten Erfolgsfaktor während seiner Teilnahme an „Chance Liechtenstein". Hierfür sieht er verstärkt die Arbeit der TrainerInnen als ausschlaggebenden Faktor.

Jobmarkt

Für Dario ist der Jobmarkt zwar ein Highlight der „Chance Liechtenstein", für den individuellen Erfolg sieht er jedoch eher die Coachings und TrainerInnen als ausschlaggebend an. Der Jobmarkt biete zwar die Möglichkeit, das Gelernte anzuwenden und sich positiv zu präsentieren, dies wäre für Dario nach eigener Einschätzung

mit einem gestärkten Selbstbewusstsein nun jedoch auch am gewöhnlichen Arbeitsmarkt leichter zu bewältigen.

Sonstiges

Dario betont an vielen Stellen, dass die „Chance Liechtenstein" ein großes Angebot bereitstelle, welches aber jeder für sich persönlich nutzen müsse. Jeder Einzelne habe die Verantwortung für sich selbst, welche nicht an die Mitarbeitenden abgegeben werden könne. *„Was sich daraus entwickelt, liegt einfach in der Hand der Teilnehmenden. Wie die Chancen genutzt werden, ist jedem selbst überlassen."* Dies ist für Dario der ausschlaggebende Punkt, welcher einen Erfolg bei der Teilnahme an „Chance Liechtenstein" mit sich bringt oder nicht. *„Die Chancen sind auf jeden Fall da, man muss sie einfach nur ergreifen."*

Grenzen und Entwicklungspotential

Dario sieht als mögliche Weiterentwicklung ein spezielles Angebot für arbeitslose Jugendliche an, welche nur zur Überbrückung, beispielsweise bis zum Beginn eines Studiums, eine Arbeitsstelle suchen. Für diese seien die Coachings wohl auch sehr hilfreich, Dario denkt jedoch, dass ein eigener Jobmarkt oder zumindest eine eigene Gruppe für diese Jugendlichen hilfreich wäre. Während der Coachings könnten diese Teilnehmenden dann auf ihre spezielle Situation vorbereitet werden, wenn man zum Beispiel Inhalte aufgreifen würde, welche für ein Studium allgemein wichtig sind. *„Die brauchen auch ein spezifisches Programm, was man dann aufs Studium schon ausrichten könnte."*

Wenn Dario selbst am Programm der „Chance Liechtenstein" mitgestalten könnte, so würde er das Thema Geschäftsgründung und Selbstständigkeit mit einbeziehen. Er betont, dass ihm bewusst sei, dass diese Inhalte sehr speziell seien, diese ihn aktuell jedoch beschäftigten. *„Aber so könnte ein qualifizierter Mensch, der auf dem Markt nicht ankommt, auch eine zweite Chance bekommen."* Für die Mehrheit der Teilnehmenden sieht Dario dies jedoch nicht als interessant an, weshalb er abschließend bemerkt, dass hierzu wohl ein eigener Kurs angeboten werden müsste, welcher nicht in den Rahmen der „Chance Liechtenstein" passen würde.

Bezogen auf den Jobmarkt sieht Dario Verbesserungsmöglichkeiten in den Einstellungen der anwesenden Unternehmen. *„Am Jobmarkt sind dann schon viele Arbeit-*

geber, die ihre Kollegen suchen und tratschen." Dieses Verhalten ärgere ihn sehr und er würde dies den Arbeitgebenden gerne mitteilen. Vor allem gegenüber den anwesenden Jugendlichen fände er eine solche Haltung unfair. *„Die bekommen die Chance nur einmal, dann muss man sie auch ernst nehmen. Die Jugendlichen sollen an diesem Tag im Mittelpunkt stehen."* Dario fände es für zukünftige Durchführungen des Projekts sinnvoll, wenn das den Arbeitgebenden verstärkt mitgeteilt würde, so dass diese vermehrt die offene Kommunikation mit den Jugendlichen suchen.
Abschließend betont Dario, dass er am Konzept der „Chance Liechtenstein" nichts ändern würde, da dieses sehr gut auf die Zielgruppe zugeschnitten sei und seiner Meinung nach jedem der anwesenden Jugendlichen die Möglichkeit eröffne, sein Leben in die Hand zu nehmen und dieses in eine positive Richtung zu lenken.

5.4 Vergleichende Auswertung der empirischen Ergebnisse

Es stellt sich an dieser Stelle die Frage, welche Hinweise die empirischen Untersuchungen auf Erfolgsfaktoren in Vermittlungsprogrammen für arbeitslose Jugendliche geben können und inwieweit darin die Informationen aus dem theoretischen Grundlagenteil dieser Arbeit aufgegriffen werden.
Die Auswertung kann nur für den speziellen Fall der „Chance Liechtenstein" gelten. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass auch allgemein gültige Ergebnisse erhalten werden, welche auf andere Projekte übertragbar sind. Inwieweit dies letztlich möglich ist, muss eine weiterführende Untersuchung dieses Themenkomplexes zeigen.

5.4.1 Entwicklungen der Jugendlichen während der Projektteilnahme

Bei der Frage nach erkennbaren Entwicklungen bei den jugendlichen Teilnehmenden der „Chance Liechtenstein" antworten die Gruppendiskussionsteilnehmenden in großen Teilen ähnlich wie die betroffenen Interviewpartner, welche diese Frage aus eigener Erfahrung erläutern können. Vor allem die Veränderung in der Grundeinstellung zur Teilnahme an „Chance Liechtenstein" wird von den meisten Ergebnissen der empirischen Untersuchung gestützt. So lässt sich eine deutlich positivere Einstellung zum Projekt erkennen, sobald die Teilnehmenden den ersten Tag des Programms miterlebt haben. Diese Entwicklung sehen die Initiatoren als Bestandteil der *„48-Stunden-Regel" (Markus Bürgler),* nach welcher sich spätestens während dieser

Zeitspanne eine Veränderung erkennen lasse. Anja beschreibt diese Entwicklung auch, jedoch auf eher verhaltene Art: *„Am ersten Tag hatte ich gar keine Lust und wollte sofort wieder heim. Aber nach zwei Stunden hab ich gedacht, ja, das ist gar nicht so schlecht."* Alexandra ist demgegenüber schon euphorischer, wenn sie sagt: *„Ich komm da morgens schon mit einem Strahlen rein."* Diese Aussagen werden von den weiteren Interviewpartnern gestützt, lediglich Carlos bildet hierzu eine Ausnahme. Er habe die Teilnahme an „Chance Liechtenstein" schon zu Beginn als Zwang empfunden, was sich bis heute nicht geändert habe.

Wenn es darum geht, die Entwicklungen nicht nur auf die Teilnahme am Projekt und die Einstellung darauf zu beziehen, sondern Veränderungen in der Person festzumachen, so wird eine solche Entwicklung von den meisten Gesprächspartnern bejaht. Die Art und Ausprägung der Veränderung wird jedoch teilweise unterschiedlich eingeschätzt. Die Gruppendiskussionsteilnehmenden sind sich einig darüber, dass viele Jugendliche eine Weiterentwicklung in ihrer Persönlichkeit vollziehen. In der Diskussion lag der Schwerpunkt der Veränderung vor allem darauf, dass die Jugendlichen häufig zum ersten Mal die Möglichkeit hätten, ihre Selbstwirksamkeit kennen und sich als Person schätzen zu lernen. Die jugendlichen Interviewpartner sind sich alle, ausgenommen Carlos, einig darüber, dass die Teilnahme an „Chance Liechtenstein" ihre Stimmung gehoben habe und sie nun positiver und motivierter in die Zukunft schauen könnten. Nach den Bereichen, in welchen eine Veränderung bemerkt wurde, gefragt, nennen die meisten, dass sie sich vorbereiteter für die Arbeitswelt fühlten und ihre Chancen, eine Arbeitsstelle zu bekommen, nun als höher einschätzten. Einzig Carlos betont wiederum, dass er in keinerlei Hinsicht eine Veränderung oder Weiterentwicklung bei sich feststellen könne.

Die übrigen Teilnehmenden sehen für sich Fortschritte im Umgang mit Menschen und in ihrer allgemeinen Sozialkompetenz. *„Man weiß jetzt, wie man sich dem Gegenüber verhalten muss." (Elena).* Neben den Veränderungen, welche direkt auf die Arbeitssuche bezogen sind, erwähnen Elena, Martin und Dario, dass sie sich ihrer Stärken bewusst geworden seien und sich nun als Person klarer einschätzen könnten. Dies entspricht wiederum der Meinung der Gruppendiskussionsteilnehmenden, welche betont hatten, dass viele Jugendliche zunächst wieder ihre Stärken entdecken müssten, um so motivierter und positiver in den Jobmarkt und die Zukunft zu gehen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass alle Jugendlichen, übereinstimmend zu den Aussagen der Initiatoren, eine Veränderung bei sich entdecken konnten, wenn auch teilweise in unterschiedlichen Bereichen und Ausprägungen. Lediglich Carlos kann bei sich keinen Wandel in seiner Einstellung oder Person erkennen.

5.4.2 Erfolgsfaktoren

Die Darstellung der in der Gruppendiskussion und den Interviews erwähnten Erfolgsfaktoren erfolgt aus Gründen der Übersichtlichkeit in Unterkategorien, welchen die einzelnen Aussagen zugeordnet wurden.

Coachings

Die Teilnehmenden der Gruppendiskussion sehen die Erfolgsfaktoren im zweigliedrigen Aufbau der Coachings. Diese sollen zum einen die Jugendlichen auf am Arbeitsmarkt gestellte Anforderungen vorbereiten, andererseits aber auch ihre Persönlichkeit aufgreifen und an deren Weiterentwicklung arbeiten. Die klare Ausrichtung auf Anforderungen von Seiten der Wirtschaft helfe den Jugendlichen einen Einblick in die Erwartungshaltung der Arbeitgebenden zu erhalten, welcher sie bei Bewerbungsgesprächen und im Jobmarkt auch begegnen würden. Diese Orientierung an auf die Arbeitswelt bezogene Inhalte erkennen die Jugendlichen und nehmen diese als sinnvoll und zielführend wahr. So betonen sie während der Interviews häufig, dass sie es großartig fänden, dass ihre Bewerbungsunterlagen professionell überarbeitet würden, da sie so eine Basis hätten, auf welcher sie auch nach „Chance Liechtenstein“ ihrem Ziel, einer Arbeitsstelle, näher kommen könnten. Neben den Unterlagen sind es aber vor allem die Simulationen von Bewerbungsgesprächen, von denen die jugendlichen Teilnehmenden sich einen großen Erfolg und ein Mehr an Sicherheit versprechen. *„Ich glaub ich tret jetzt nicht mehr in Fettnäpfchen im Vorstellungsgespräch. Da bin ich schon sicher.“ (Leonora).*

Die individuelle Arbeit an ihrer Persönlichkeit erwähnen viele der Jugendlichen als den wichtigsten Erfolgsfaktor für „Chance Liechtenstein“. Sie sehen darin nicht nur die Möglichkeit, dass sie ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern, da sie selbstbewusster und sicherer auftreten, sondern viele sehen darin auch eine Entwicklung, welche ihnen in ihrer Situation sehr geholfen habe und von welcher sie denken, dass sie Auswirkungen auf ihre nahe Zukunft haben werde. Die Arbeit an

den Stärken und komplementär dazu an den Schwächen, scheint den Jugendlichen geholfen zu haben, sich als Person besser kennen zu lernen und positive Aspekte wieder verstärkt in sich zu entdecken. Diese Ausrichtung an den Stärken der Jugendlichen und eine positive Grundhaltung ihnen gegenüber sehen die Gruppendiskussionsteilnehmenden als grundlegende Basis für eine weiterführende Arbeit mit den Teilnehmenden. Viele der Jugendlichen wüssten nicht, worin sie gut sind, was es ihnen dann erschwert, sich überzeugend und kongruent präsentieren zu können. *„Viele hören zum ersten Mal, was sie gut können, weil unsere Gesellschaft so sozialisiert ist, dass nur etwas gesagt wird, wenn man etwas schlecht gemacht hat.“ (Marlen Köstlin).* Neben der Arbeit an den Stärken und Schwächen des Einzelnen erwähnen einige der Jugendlichen, dass ihnen vor allem das fortlaufende Feedback geholfen habe, neue Seiten und Eigenschaften an sich zu entdecken, welche sie zuvor nicht wahrgenommen oder als selbstverständlich anerkannt hätten. Dies habe ihnen geholfen, ein positiveres Bild von sich selbst zeichnen zu können. *„Das hilft einem dann, sich auch besser selbst einschätzen zu können und zu wissen, wo man steht.“ (Martin).* Die Feedbacks sind nach Erklärung der Diskussionsteilnehmenden Teil der Übungen zur Selbst- und Fremdwahrnehmung. Dies sei ein wichtiger Punkt, an welchem mit den jugendlichen Teilnehmenden gearbeitet werden müsse, da viele einen Mangel in diesen Bereichen aufweisen und die beiden Sichtweisen nicht in übereinstimmender Weise wahrnehmen würden.

Die Vorgehensweise in den Coachings scheint bei den Jugendlichen tatsächlich eine Entwicklung anzustoßen, während welcher sich diese in einem positiveren Licht sehen und sich wertschätzen können. Vor allem Dario betont, wie stark sein Vertrauen in sich selbst seit Beginn der „Chance Liechtenstein“ gewachsen sei. *„Mittlerweile ist es aber echt so, dass ich richtig selbstbewusst und optimistisch bin.“ (Dario).* Als hilfreich oder zumindest als grundsätzlich in Ordnung sehen einige Jugendliche das Angebot, in einen Kletterpark zu gehen. Diese Teilnehmenden erwähnen positiv, dass sie sich überwinden hätten müssen, dann aber froh und stolz darauf waren, dass sie das Ziel erreicht hätten und an der Wand nach oben geklettert seien. Martin weist in seinem Interview darauf hin, dass dies für ihn ein spezielles Erfolgserlebnis gewesen sei und ihn vor allem das Lob und Klatschen der Gruppe gefreut habe. Für Carlos wiederum, welcher als einziger das Klettern negativ bewertet, war genau diese Stimmung störend. *„Das Klatschen und Gratulieren nachdem man beim Klettern die*

Wand hoch kam fand ich eher daneben." (Carlos). Er habe sich tunterfordert gefühlt, was er jedoch nicht nur auf die Erfahrung des Kletterns bezieht, sondern auf die Inhalte der Coachings allgemein überträgt. Für ihn seien keine neuen Inhalte behandelt worden und er finde nicht, dass er einen Nutzen aus den Coachings ziehen könne. Carlos erwähnt, dass andere Teilnehmende wahrscheinlich eine positivere Bilanz ziehen können und er betont, dass diese Maßnahme für ihn als Person einfach nicht geeignet sei.
Die von den Gruppendiskussionsteilnehmenden als weiteren Erfolgsfaktor genannte klare Eigenverantwortung wird während der Interviews nur von Dario angesprochen. Dieser sieht darin auch einen der größten Faktoren für eine erfolgreiche Teilnahme an „Chance Liechtenstein". *„Man muss deutlich machen, dass man selbst aktiv werden muss. Das dann vor allem beim Jobmarkt." (Dario).*

Mitarbeitende

Die Gruppendiskussionsteilnehmenden sehen neben den Inhalten der Coachings die Arbeit und Einstellung der TrainerInnen als ausschlaggebenden Faktor für eine erfolgreiche Durchführung der „Chance Liechtenstein". Vor allem deren Überzeugung von ihrer Arbeit und die Energie, welche sie in diese steckten, hätten positive Auswirkungen auf die jugendlichen Teilnehmenden. *„Die Motivation und das Herzblut der Trainer ist ansteckend." (Markus Bürgler).* Diese Aussage wird von allen interviewten Jugendlichen unterstützt. Carlos äußerte sich während des Interviews nicht explizit zu den TrainerInnen, weshalb an dieser Stelle keine Aussage zu seiner Position gemacht werden kann. Die übrigen Jugendlichen betonen häufig, dass sie sich in ihrer Person verstanden und ernst genommen fühlten. Überraschend finden sie dies vor allem deshalb, da sie bisher kaum Erfahrungen in diese Richtung erlebt hätten. Vielmehr sei es so gewesen, dass sie sich häufig von den erwachsenen Menschen in ihrer Umgebung missverstanden und nicht wertgeschätzt gefühlt hätten. Vor allem Elena hatte in diesem Zusammenhang mit großen Problemen zu kämpfen. Sie habe sich oft mit ihren Sorgen und Bedürfnissen allein gelassen gefühlt. Bei „Chance Liechtenstein" habe sie nun ein gänzlich anderes, positives Empfinden. Neben der Einstellung der TrainerInnen zu den Jugendlichen betont vor allem Alexandra, dass sie begeistert sei, vom großen Einsatz, welchen diese an den Tag legen würden. *„Sie helfen einem und man kann ihnen sogar am Sonntag noch anrufen. Andere*

würden das nicht machen, sondern nur zu regulären Arbeitszeiten." (Alexandra). Dies gebe Alexandra die Sicherheit, dass sie den TrainerInnen als Mensch wichtig sei und sie fühle sich sehr gut dabei. Ähnliches betont auch Elena, die die Begeisterung der TrainerInnen als ansteckend empfindet und daraus ableitet, dass diese wirklich an ihr interessiert seien. Martin habe dieses Gefühl sehr geholfen. *„Man merkt richtig, dass die Leute das gerne machen und einem wirklich helfen wollen." (Martin).* Die positive Grundhaltung der TrainerInnen gegenüber den Jugendlichen empfinden diese ihren Aussagen zufolge als sehr wertschätzend und sie fühlen sich sicher, was ihnen in einem weiteren Schritt erlaube, sich zu öffnen und an persönlichen Themen zu arbeiten, ohne sich dabei unwohl zu fühlen. Vor allem Dario betont, dass durch die positive Einstellung der TrainerInnen auch bei ihm eine Entwicklung angestoßen worden sei.

Neben diesen Merkmalen in der Persönlichkeit der TrainerInnen sehen die Teilnehmenden der Gruppendiskussion vor allem deren professionelle Ausbildung als wichtig, wenn nicht sogar als Grundlage für deren erfolgreiches Handeln an. Durch die in vielen Fällen vorhandene Coaching-Ausbildung seien diese reflektiert und könnten mit den unterschiedlichsten Jugendlichen und Situationen professionell umgehen. Auch diese Annahme wird von den meisten Interviewpartnern unterstützt. Viele erwähnen explizit, dass die Coaches sehr professionell seien und sie das Gefühl hätten, dass dies ihnen helfe, viel zu lernen und sich weiterzuentwickeln. *„Die bereiten einen so gut vor und bringen einen auch zum Nachdenken." (Leonora).*

Bei den auf die Mitarbeitenden bezogenen Erfolgsfaktoren stimmen die Gruppendiskussionsteilnehmenden und Interviewpartner den Ergebnissen zufolge in großen Teilen überein. Negativ äußerte sich lediglich Anja dahingehend, dass sie sich nicht sicher sei, ob alle TrainerInnen so gut seien wie ihre eigene. Sie habe gehört, dass dem nicht so sei. In den Interviews selbst konnte hierzu jedoch kein Anzeichen gefunden werden, da die Interviewpartner so gewählt waren, dass sie aus jeder Gruppe der „Chance Liechtenstein" kamen und somit andere TrainerInnen hatten. Viele der Interviewpartner betonten, dass es in allen Programmen, ob dies nun für arbeitslose Jugendliche oder für andere Personen sei, wichtig wäre, dass die Mitarbeitenden so motiviert und positiv seien wie bei „Chance Liechtenstein".

Gruppe

Explizit wird die Gruppe als persönlicher Erfolgsfaktor von etwa der Hälfte der Jugendlichen angesprochen. Diese betonen dann vor allem, dass das Gemeinschaftsgefühl helfe, sich auf die Inhalte während der „Chance Liechtenstein“ einzulassen und Sicherheit zu gewinnen. Diese Teamarbeit mit ihren Auswirkungen sehen auch die Teilnehmenden der Gruppendiskussion als einen Faktor an, welcher Jugendlichen Sicherheit und somit auch die Möglichkeit gebe, bei sich zu sein und eine positive Entwicklung gehen zu können. Viele der jugendlichen Teilnehmenden betonen, dass ihnen vor allem geholfen habe, dass alle anderen Jugendlichen denselben Hintergrund hätten wie sie selbst und Arbeitslosigkeitserfahrungen kennen würden. Vor allem Martin sieht darin für sich einen wichtigen Faktor für seine persönliche, positive Weiterentwicklung. *„Die ähnliche Situation verbindet einen gleich. Auch wenn du die Leute nicht gekannt hast, klappt das gleich gut. Das Amt kann da groß reden, aber haben die so was selbst erlebt?“ (Martin).*

Die Jugendlichen, welche die Gruppe als Erfolgsfaktor sehen, betonen, dass sie hoffen, dass sich aus diesen Bekanntschaften Freundschaften entwickeln könnten. Dies sieht Carlos für sich ebenfalls. Auch wenn er während der Interviews kaum Positives über „Chance Liechtenstein“ berichten konnte, so fällt Carlos zum Thema der Gruppe auf, dass er schon einige Personen getroffen habe, mit welchen er gut auskomme und er denkt, dass sich daraus bereits eine Art Freundschaft entwickelt habe.

Jobmarkt

Die Gruppendiskussionsteilnehmenden sehen am Jobmarkt als Erfolgsfaktor an, dass dieser frei und in Eigenverantwortung von den jugendlichen Teilnehmenden gestaltet wird und diese somit gefordert würden und eine Herausforderung zu bewältigen hätten. Dieser Faktor wird von den jugendlichen Interviewpartnern explizit so nicht erwähnt. Sie sehen die Vorteile des Jobmarkts vielmehr in der Anzahl der anwesenden Unternehmen. Dies wird mehrfach betont, da sich die Jugendlichen dieser ungewöhnlichen Lage bewusst seien und hoffen, dass sie bei einer höheren Zahl an Arbeitgebenden auch höhere Chance haben, für sich selbst einen erfolgreichen, in eine Arbeitsstelle mündenden, Abschluss der „Chance Liechtenstein“ vollziehen zu können. Die Teilnehmenden der Gruppendiskussion wiederum gehen nicht tiefer auf die Anzahl der Arbeitgebenden ein, sondern vielmehr auf die Ausgangslage, dass

eine Plattform mit dem Jobmarkt geschaffen sei, auf welcher sich Jugendliche und Arbeitgebende auf Augenhöhe treffen könnten und die Persönlichkeit der Arbeitssuchenden in den Vordergrund gerückt würden. Dies schaffe für viele Jugendliche, welche im gewöhnlichen Bewerbungsprozess aus dem Raster fallen würden, die Möglichkeit, trotz geringerer formaler Qualifikationen zu überzeugen. *„Die Bewerber bekommen ein Gesicht und das verändert den ganzen Bewerbungsprozess.“ (Markus Bürgler)* Elena vergleicht diesen Prozess mit einer Art Speed-Dating, welches auf die Arbeitswelt übertragen sei. Auch ihr gefällt der Gedanke, dass die Person der Bewerbenden als Ganzes in den Vordergrund gerückt würde und nicht nur formale Qualifikationen beachtet würden. Auch Carlos sieht es als positiv an, dass am Jobmarkt der Mensch an sich überzeugen könne und denkt, dass viele der Jugendlichen davon profitieren könnten. Für sich selbst sieht er jedoch wenige Chancen, da sein Bereich 'Soziales' eher schlecht vertreten sein werde. Wenn dem nicht so wäre, könne er sich auch einen Erfolg für sich vorstellen.

Neben diesen Effekten auf die jugendlichen Teilnehmenden sehen die Gruppendiskussionsteilnehmenden eine erfolgreiche Durchführung der „Chance Liechtenstein“ vor allem daran gekoppelt, dass die Unternehmen nur einen Termin im Jahr hätten, an welchem sie sich kurze Zeit frei nehmen müssten, dafür aber die Möglichkeit bekämen, viele potentielle Arbeitnehmende kennen zu lernen. Hierzu würden sie im üblichen Bewerbungsprozess viele Gespräche führen müssen, was sehr zeitintensiv wäre. Am Jobmarkt der „Chance Liechtenstein“ könnten sie eine grundlegende Passung auf persönlicher Ebene zwischen den Bewerbenden und dem Unternehmen erkennen. Dieser Punkt wird von den jugendlichen Gesprächspartnern nicht erwähnt. Möglicherweise ist das der Fall, weil diese nicht in die Vorbereitungen involviert sind und den Überblick über das Gesamtprojekt nicht in einer solch umfassenden Art haben, wie dies die Initiatoren vorweisen können. Eventuell lässt sich diese Tatsache auch damit erklären, dass während der Interviews ein Bezug zu der Persönlichkeit der Teilnehmenden hergestellt wurde und diese die Erfolgsfaktoren rein auf sich persönlich bezogen und die Unternehmen nicht im Blickfeld hatten. Es bleibt anzunehmen, dass die jugendlichen Gesprächspartner den Aussagen der Gruppendiskussionsteilnehmenden zustimmen würden, da diese, objektiv betrachtet, nachvollziehbar und plausibel erscheinen.

Bemerkenswert ist, dass auffallend viele Jugendliche und auch Gruppendiskussionsteilnehmende die wahren Erfolgsfaktoren nicht nur im objektiv erfolgversprechenden Jobmarkt sehen, sondern vor allem die vorgelagerten Coachings und somit Entwicklungsmöglichkeiten der jugendlichen Teilnehmenden als grundlegende Basis für eine erfolgreiche Teilnahme erwähnen. Einige Jugendliche betonen, dass sie eine Entwicklung durchlaufen hätten, welche es ihnen auch ermögliche, im konventionellen Bewerbungsprozess nun besser zu überzeugen. Sie sehen den Jobmarkt als wichtige Möglichkeit, schätzen jedoch den Wandel in ihren Einstellungen und das Erkennen persönlicher Stärken als bedeutender ein.

Sonstiges

Wenn die Teilnehmenden nach weiteren, subjektiv empfundenen Erfolgsfaktoren gefragt werden, so sind sich die Mitglieder der Gruppendiskussion einig darüber, dass vor allem die Geschichte der „Chance Liechtenstein“ große Auswirkungen auf den jährlich wiederkehrenden Erfolg habe. Durch das knapp bemessene Budget hätten für die erste Durchführung nur TrainerInnen gewonnen werden können, welche vom Projekt überzeugt waren ohne attraktive Bezahlung erwarten zu können. Sie hätten die „Chance Liechtenstein“ von Anfang an durch ihren Glauben an den Erfolg und an die Jugendlichen getragen. Diese feste Überzeugung nennen die Gruppendiskussionsteilnehmenden den 'Spirit', welcher die „Chance Liechtenstein“ ausmache. In ihm fänden sich die Grundhaltungen wie Lösungsorientierung, positives Denken und engagiertes Arbeiten wieder. Dieser 'Spirit' wird nicht explizit von den jugendlichen Interviewpartnern angesprochen, was jedoch kaum anzunehmen war. Implizit lässt sich jedoch in fast allen Aussagen der Jugendlichen, vor allem bezogen auf die Mitarbeitenden, erkennen, dass diese die Einschätzung der Gruppendiskussionsmitglieder teilen würden, da sie ähnliche Argumente vorbrachten.

Weiterhin sehen die Gruppendiskussionsteilnehmenden die Rahmenbedingungen der „Chance Liechtenstein“ als einen weiteren Faktor für deren Erfolg an. So erhalten die Jugendlichen während der Projektdurchführung eine Vollverpflegung, so dass diese sich um nichts kümmern müssten, sondern sich voll und ganz auf die Coachings konzentrieren könnten. Dies sei eine wertschätzende Haltung gegenüber den Teilnehmenden, welche diesen implizit zeige, dass sie geschätzt seien, was wiederum dafür sorge, dass sie sich wohl fühlten und eine positive Grundhaltung einneh-

men könnten. Explizit erwähnt einzig Anja die Rahmenbedingungen. *„Man ist da voll versorgt. Außenrum mit Essen und Trinken.“ (Anja).* Sie findet das sehr positiv. Inwieweit sich dies nun auf den Erfolg auswirkt, kann an dieser Stelle nicht geklärt werden, da Anja hierzu keinen Bezug herstellen konnte. Sie betont jedoch, dass sie dies außergewöhnlich finde, da sie das bis dahin noch nie in dieser Art erlebt habe. Es scheint doch so, als habe Anja sich dadurch geschätzt und wohl gefühlt.

Als externen Faktoren für Erfolg erwähnen die Gruppendiskussionsteilnehmenden das hohe Maß an Öffentlichkeitsarbeit, welches im Rahmen der „Chance Liechtenstein“ betrieben werde. Durch das starke öffentliche Interesse habe das Projekt einen guten Ruf in der Bevölkerung, was dann wiederum dazu führe, dass auch die Unternehmen sich angesprochen fühlten und eher zu einer Teilnahme am Jobmarkt bereit seien. Überdies helfe vor allem die prominente Besetzung während der „Chance Liechtenstein“, diese auf positive Weise öffentlich zu verankern. An diesem Punkt setzt auch Alexandra an, der es wichtig wäre, dass noch mehr in der Öffentlichkeit berichtet werde, um dieser die Möglichkeit zu geben zu erfahren, dass „Chance Liechtenstein“ einen tatsächlichen Erfolg mit sich bringe und nicht nur eine *„Freizeitbeschäftigung für Arbeitslose“ (Alexandra)* sei. Dem widerspricht Carlos, welcher findet, dass die „Chance Liechtenstein“ zu stark in der Öffentlichkeit vertreten sei. Er habe es als sehr störend empfunden, dass nach seinem Gefühl ständig Reporter anwesend gewesen seien, welche auch Bilder gemacht hätten, was er als lästig empfunden habe.

Elena betont abschließend, dass für sie einen Erfolg der „Chance Liechtenstein“ ausmache, dass alle Elemente des Projekts zusammenkommen. Sie sieht vor allem die Auswirkungen der unterschiedlichsten Faktoren als gewinnbringend an und könnte keinen als unwichtig benennen.

5.4.3 Grenzen und Entwicklungspotential

Gefragt nach den Grenzen der „Chance Liechtenstein“ sehen die Gruppendiskussionsteilnehmenden die Zielgruppe von sogenannten schwer vermittelbaren Jugendlichen als einzige personenbezogene Einschränkung, da diese ein spezifisch auf ihre Bedürfnisse ausgerichtetes Programm benötigen würden, welchem während der „Chance Liechtenstein“ keine Rechnung getragen werden könne. Eine grundsätzliche Übertragbarkeit auf andere Zielgruppen, neben jugendlichen Arbeitslosen, sehen

die Gesprächspartner als möglich an. Einschränkungen für Liechtenstein werden jedoch angenommen, da im Fürstentum schon eine zu enge Verknüpfung zur Zielgruppe der Jugendlichen vorhanden sei. Angesprochen auf weitere Grenzen betonen die Initiatoren, dass es häufig Probleme und Herausforderungen gäbe, dass es dann aber darum gehe, lösungsorientiert zu arbeiten, was letztlich dazu beitrage, dass Probleme und demzufolge auch Grenzen nicht als solche wahrgenommen, sondern umgangen würden.

Alexandra kann sich keine Verbesserungen oder Änderungswünsche vorstellen, da sie begeistert von der „Chance Liechtenstein“ sei und an deren Durchführung und Inhalten nichts ändern würde. In dieser Hinsicht stimmt Alexandra mit dem Großteil der jugendlichen Interviewpartner überein, welche kaum Kritikpunkte oder Entwicklungspotentiale an der „Chance Liechtenstein“ erkennen konnten. Lediglich der Wunsch, dass mehr Jugendliche die Möglichkeit zu einer Teilnahme bekämen, kann als Entwicklungspotential gesehen werden. Dies weist jedoch wiederum auf eine positive Bewertung der „Chance Liechtenstein“ hin und kann somit nicht als Kritikpunkt oder schwerwiegender Veränderungswunsch gewertet werden.

Anja fällt im Zusammenhang zu kritischen oder verbesserungswürdigen Erlebnissen während der „Chance Liechtenstein“ ein, dass sie sich wünschen würde, dass die Gruppen nach Fähigkeiten, vor allem nach Deutschkenntnissen, aufgeteilt wären. Dies sei ihr in ihrer ersten Gruppe als sehr störend vorgekommen, da dort viele Migranten gewesen seien, welche für sie nicht ausreichende Sprachkenntnisse hätten. Dies habe sie sehr gestört. Wobei Anja auch diesen Kritikpunkt relativiert und betont, dass sich dieses Problem für sie mit ihrem Gruppenwechsel gelöst habe.

Carlos, welcher neben seinen Kritikpunkten auch Lösungswege aufzeigt, plädiert dafür, dass die Themen der „Chance Liechtenstein“ individueller auf die Teilnehmenden abgestimmt sein sollten. Dies bezieht er zu großen Teilen jedoch ausschließlich auf seine Gruppe Soziales, welche zu heterogen zusammengestellt sei und dem Einzelnen so nicht die Möglichkeit biete, sich in größeren Schritten weiterzuentwickeln. Als Verbesserungsvorschlag würde Carlos gerne praxisbezogener arbeiten und könnte sich vorstellen hierzu Menschen einzuladen, welche in ähnlichen Bereichen arbeiten wie die Jugendlichen. Hieraus könnten interessante Gespräche entstehen, welche dem Einzelnen dann wiederum helfen würden, sein Wissen zu aktualisieren und sich selbst weiterzuentwickeln. Ähnlich argumentiert Dario, welcher für Personen, die an

„Chance Liechtenstein“ teilnehmen, um eine gewisse Zeit bis zum Studium zu überbrücken, ein spezielles Angebot erstellen würde, welches sich mit deren späteren Zielen und den darauf bezogenen Herausforderungen und Anforderungen beschäftigt. Für sich selbst würde er Themen wie Geschäftsgründung und Selbstständigkeit einbeziehen, schränkt jedoch sofort ein, dass das wohl sehr speziell sei und für die Allgemeinheit keinen Nutzen habe. Es müsse hierzu wohl ein Zusatzangebot geben, welches jedoch nicht unbedingt im Rahmen des Projekts zu leisten sei.
Martin sähe es für sich und andere Teilnehmende als sinnvoll an, wenn die „Chance Liechtenstein“ länger andauern würde und er über einen größeren Zeitraum die Möglichkeit bekommen würde, sich weiterzuentwickeln. Aufgrund seiner vorhergehenden sehr positiven Aussagen kann dies jedoch dahingehend interpretiert werden, dass Martin sich während der Projektdurchführung sehr stark entwickelt hat, da er zuvor eine lange Zeit erlebt hatte, in welcher er keine Erfolgserlebnisse vorweisen konnte. Dies hatte sich für ihn während der „Chance Liechtenstein“ verändert, was den Wunsch nach einer längeren Dauer dann wiederum sehr verständlich macht.
Einen schwerwiegenden Kritikpunkt bringt vor allem Dario vor. Dies jedoch nicht bezogen auf das Konzept der „Chance Liechtenstein“, welches er unverändert beibehalten würde. Vielmehr übt er Kritik an der Einstellung der Arbeitgebenden, welche seiner Meinung nach den Jugendlichen am Jobmarkt zu wenig Aufmerksamkeit zukommen lassen, sondern mit sich selbst und der Kontaktpflege mit anderen Unternehmen beschäftigt seien. Dies müsse sich für Dario auf jeden Fall ändern, da er darin einen kritischen Punkt sieht. Vor allem deshalb, weil, wie er sagt: *„Die bekommen die Chance nur einmal, dann muss man sie auch ernst nehmen.“ (Dario).*

5.4.4 Folgerungen

Es ist überraschend festzustellen, dass die Aussagen der Jugendlichen untereinander vergleichsweise ähnlich ausfallen und sie zu großen Teilen dieselben Erfolgsfaktoren erwähnen. Dies verblüfft vor allem deshalb, da nicht explizit nach den verschiedenen Themenbereichen gefragt wurde, sondern die Jugendlichen selbst auf die Frage nach den Erfolgsfaktoren der „Chance Liechtenstein“ diese genannt hatten. Neben dieser Übereinstimmung in der Teilnehmendengruppe kann jedoch in großen Teilen erkannt werden, dass auch die Annahmen der Gruppendiskussion in vielen Interviews gestützt werden und so von einer grundsätzlichen Übereinstim-

mung in zahlreichen Teilen gesprochen werden kann. Dies lässt die Schlussfolgerung zu, dass tatsächlich objektive Erfolgsfaktoren der „Chance Liechtenstein“ in der empirischen Untersuchung herausgearbeitet werden konnten. Auch die zu Beginn aufgeworfene Frage nach möglichen Entwicklungen der Teilnehmenden kann bestätigt werden, da in den Interviews viele Effekte von den jugendlichen Gesprächspartnern erwähnt wurden.

Nach eigener Einschätzung und der Übereinstimmung dieser Annahme mit den Ergebnissen der empirischen Befunde kann festgehalten werden, dass die grundlegenden Faktoren für einen Erfolg der „Chance Liechtenstein“ bei den TrainerInnen des Projekts liegen. Diese bilden den Grundstein, auf welchem die weiteren Faktoren aufbauen.

Zu dieser Bedingung kommt hinzu, dass die Unternehmen für das Projekt gewonnen werden müssen, um den jugendlichen Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, sich ihnen präsentieren zu können. Hierin kann die Basis für den tatsächlichen Vermittlungserfolg gesehen werden. In Bezug zu den Unternehmen kann festgehalten werden, dass deren Gewinnung wohl durch die Kleinheit und das Vorhandensein von sozialen Verbindungen in Liechtenstein erleichtert ist. Durch die Übernahme des Patronats durch Erbprinz Alois von und zu Liechtenstein wird dieser Effekt noch verstärkt.

Für die persönliche Entwicklung der Jugendlichen während der Projektteilnahme kann angemerkt werden, dass der Jobmarkt an sich hierauf kaum Auswirkungen hat. Die Jugendlichen selbst sehen die Persönlichkeiten der TrainerInnen, die Inhalte der Coachings und die Arbeit in Gruppen als Erfolgsfaktoren für ihre individuelle Weiterentwicklung an. Selbst wenn Carlos für sich selbst keinen Erfolg in der Teilnahme an „Chance Liechtenstein“ sieht, so kann sich dieser trotz allem vorstellen, dass das Projekt vielen der jugendlichen Teilnehmenden helfen kann, ihre Situation zu verbessern. Häufig betonen diese Jugendlichen, dass sie eine zu spezielle Ausgangsbedingung hätten, auf welche dann eingegangen werden müsste. Carlos Kritikpunkt zu der Gruppe 'Soziales' kann dahingehend geteilt werden, dass am Jobmarkt tatsächlich nur eine geringe Zahl an Arbeitgebenden aus diesem Bereich anwesend war. Für Gruppen wie 'Einzelhandel' ist es offensichtlich einfacher, die Chancen am Jobmarkt wahrzunehmen und eine mögliche Arbeitsstelle zu finden. Dies stellt wohl noch ein Entwicklungspotential der „Chance Liechtenstein“ dar, welches für weitere Durchfüh-

rungen angegangen werden kann, indem verstärkt darauf geachtet wird, Unternehmen und Einrichtungen aus dem sozialen Bereich einzuladen und für eine Teilnahme zu gewinnen.

Für eine erfolgreiche Durchführung ist zentral, dass die Mitarbeitenden am Projekt mit Herz und Überzeugung dabei sind und sich auf das Konzept der „Chance Liechtenstein“ einlassen. Diese persönliche Überzeugung überträgt sich, wie in den Interviews deutlich wurde, auf die Jugendlichen und diese spüren, dass sie ernst genommen werden, was ihnen wiederum hilft, sich auf das Projekt einzulassen und eine hohe Beteiligung an den Tag zu legen. Hilfreich ist in dieser Hinsicht, dass die Relation zwischen TrainerInnen und zu betreuenden Teilnehmenden nicht zu hoch ist. Es muss weiterhin dafür Sorge getragen werden, dass eine individuelle Zuwendung möglich ist, welche bei bisherigen Durchführungen gegeben war, da die TrainerInnen zwischen zehn und fünfzehn Teilnehmende zu betreuen hatten. Dies ermöglicht ihnen einen Aufbau von persönlichen Beziehungen und damit ein effektives Arbeiten.

Einer der Erfolgsfaktoren für eine positive Entwicklung von Jugendlichen ist die Arbeit an deren Stärken und Schwächen. Sie lernen sich als Person besser kennen und können sich kongruenter wahrnehmen. Mit dem Wissen um die eigenen Stärken können sie sich selbstbewusster präsentieren und besser auf ihr Ziel, eine Arbeitsstelle, hinarbeiten, da das Erkennen der eigenen Stärken, Schwächen und Ziele Elan freisetzt, sich aus der eigenen Situation zu befreien und diese zu verbessern. Die Einstellung der Initiatoren von „Chance Liechtenstein“, dass die Eigenheiten des Subjekts ein positives und herauszustellendes Merkmal sind, hilft den Jugendlichen, sich zu akzeptieren und als wirksam zu erleben. Dies wird während der „Chance Liechtenstein“ gefördert, da den Jugendlichen zum Beispiel in den Vorbereitungen auf den Jobmarkt kaum Vorgaben gegeben werden, wie sie sich präsentieren können. So kann es vorkommen, dass Rechtschreibfehler auf den Steckbriefen und Plakaten zu finden sind, welche nicht verbessert, sondern als persönliches Merkmal gesehen werden, welches die Jugendlichen echter wirken lässt. Dies zeigt, dass tatsächlich die Person der jungen Teilnehmenden im Vordergrund steht und diese nicht auf ein gemeinsames Niveau angepasst werden sollen. Die Arbeitgebenden können anhand der Steckbriefe und Stände erkennen, wen sie tatsächlich vor sich haben und was dieser Jugendliche mit sich bringt. Die Stärkung der Persönlichkeit und da-

mit verbunden die Herausbildung der Identität sind für Kemper und Klein eine der grundlegenden Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Jugendlichen, weshalb sie fordern, dass diese Elemente verstärkt auch in der allgemeinen Bildung eingesetzt werden (vgl. Kemper & Klein 1998, S. 1). Durch die positive Einstellung der Jugendlichen zu ihrer Person können sich diese selbstbewusst am Jobmarkt präsentieren und treffen die Arbeitgebenden auf Augenhöhe und fungieren nicht als Bittsteller, welche von deren gutem Willen abhängig sind.
Die Arbeit an den Stärken und der Persönlichkeit allgemein greift die in Kapitel zwei und drei beschriebene Tatsache auf, dass die zukünftigen Qualifikationen schwer voraussagbar sind und somit nicht immer deutlich ist, worauf vorbereitet werden muss. Hier hilft eine Ausrichtung an den Persönlichkeiten der Jugendlichen, da somit eine Entwicklung bei diesen angestoßen werden kann, welche es ihnen erlaubt, selbstbewusst aufzutreten und sich als positiv anzusehen. Dies ermöglicht es ihnen in einem weiteren Schritt, dass sie verstärkt Eigeninitiative zeigen und effektiver auf ein Ziel hinarbeiten können als dies möglich wäre, wenn sie sich ihrer selbst und ihrer Ausgangslage nicht bewusst sind. Maja Storch sieht hierin ein grundlegendes Problem unserer Gesellschaft. Es sei vielen Menschen nicht bewusst, was sie können und wohin sie gehen wollen. Dies führe dazu, dass sie unsicher sind und ihre Lebensplanung und Zukunft nicht voll und ganz in die eigene Hand nehmen können. Ein Ausarbeiten der eigenen Stärken und Ziele könne hilfreich sein, um die eigene Person bewusster kennen zu lernen und somit auch passender entscheiden zu können, wohin der eigene Weg führen soll oder nicht. Dies habe zur Folge, dass der Mensch ein für sich geeignetes Leben führen könne, welches auf die Persönlichkeit Bezug nimmt und somit für positivere Sichtweisen und Gefühle sorgt. Der Mensch könne es auf diese Weise schaffen, sich so zu verhalten und zu handeln, dass es seiner Person und seinen Wünschen entspreche (vgl. Storch 2010, S. 7 ff.). In den Interviews zur „Chance Liechtenstein“ konnte erkannt werden, dass viele der Jugendlichen einen wichtigen Schritt in diese Richtung gemacht haben. So betonen einige der Interviewpartner, dass sie nun genauer wüssten, was sie können und wie sie dies für sich einsetzen könnten. Es scheint so, als sei ein erster Schritt in die richtige Richtung vollzogen worden, auf welchem die Jugendlichen nun die Möglichkeit haben aufzubauen.

Die Eigenverantwortung, welche den Jugendlichen für ihre Person und für ihren individuellen Erfolg übertragen wird, schafft es, dass diese sich von der reinen Konsumhaltung wegbewegen und aktiv ihr Leben und ihre Zukunft in die Hand nehmen. Markus Bürgler hält dies folgendermaßen fest: *„Die jungen Menschen werden vom Zuschauer zum Teilnehmenden.“ (Markus Bürgler).*

Aufgrund der Ergebnisse der empirischen Untersuchung kann angenommen werden, dass bei einer erfolgreichen Umsetzung der „Chance Liechtenstein“ alle grundlegenden Elemente vorhanden sein müssen. So könnte möglicherweise angenommen werden, dass nur die Durchführung des Jobmarkts auch zu Erfolgen führen könnte.

Dies erscheint jedoch wenig sinnvoll, weil die jugendlichen Teilnehmenden die vorgelagerten Entwicklungen nicht durchlaufen konnten und somit die wesentlichen Faktoren am Jobmarkt nicht vorhanden sein würden. Es bleibt anzunehmen, dass die Coachings sehr hohe Auswirkungen auf die Ergebnisse am Jobmarkt haben. Ohne diese wäre ein solch hoher Erfolg kaum zu gewährleisten. Andererseits wäre dies für die jugendlichen Teilnehmenden ein wesentlicher Nachteil, da ihnen die möglichen persönlichen Entwicklungen vorenthalten würden, welche ihnen auf ihrem weiteren Weg der Arbeitssuche, aber auch für ihre Zukunft möglicherweise von großem Vorteil sein können. Die längerfristigen Auswirkungen einer Teilnahme an „Chance Liechtenstein“, vor allem auf persönlicher Ebene, müssen jedoch in einer weiteren Untersuchung überprüft werden.

6 Schlussbemerkung

Die vorliegende empirische Untersuchung beschäftigte sich mit der Frage, ob Vermittlungsprogramme für arbeitssuchende Jugendliche auf diese einen Effekt haben und -wenn ja - welche Faktoren zu einer erfolgreichen Weiterentwicklung der jugendlichen Teilnehmenden führen. Hierzu wurden die Sichtweisen der Betroffenen selbst mit denen der Initiatoren in Vergleich gesetzt, um mögliche Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede in der Wahrnehmung von Erfolgsfaktoren deutlich zu machen. Als Leitfrage diente folgende: *Haben Vermittlungsprogramme für arbeitssuchende Jugendliche auf diese eine Auswirkung und - wenn ja - welche Faktoren sehen Initiatoren und Betroffene als ausschlaggebend für einen Erfolg an?*

Dass die jugendlichen Teilnehmenden der „Chance Liechtenstein“ während der Durchführung eine Entwicklung vollziehen konnten, wird vor allem durch die Ergebnisse der Interviews, aber auch durch die Gruppendiskussion bestätigt. Die wichtigsten Faktoren, die es ermöglichen, dass es zu einer Veränderung kommen kann, sollen im Folgenden kurz abschließend und zusammengefasst dargestellt werden. Zu ergänzenden und individuell empfundenen Einflüssen wird auf die vorhergehende Darstellung der Interviews verwiesen.
Als grundlegende Erfolgsfaktoren können für das vorliegende Projekt der „Chance Liechtenstein“ vor allem deren Mitarbeitende festgehalten werden. Ihre Einstellung und ihr Engagement tragen nach Aussage aller Gesprächspartner zum großen Erfolg bei. Dieser kann jedoch nicht nur in den hohen Vermittlungszahlen gesehen werden, sondern auch persönliche Weiterentwicklungen der Jugendlichen zählen hierzu. Hieraus lassen sich weitere Erfolgsfaktoren ableiten. Das Konzept der „Chance Liechtenstein“ hat zwar eine klare Ausrichtung auf die Bedürfnisse und Anforderungen der Wirtschaft, lässt dabei aber die individuelle und persönliche Sicht auf die jugendlichen Teilnehmenden nicht außer acht. Durch die Arbeit an Stärken und Schwächen werden die Jugendlichen zwar auf ihre Arbeitsstelle und den Jobmarkt vorbereitet, sie erhalten jedoch zusätzlich die Möglichkeit, an ihrer Person zu arbeiten und so Veränderungen zu bewirken, welche über die Teilnahme an „Chance Liechtenstein“ hinaus ihre Wirksamkeit beibehalten können. Unterstützt wird diese Entwicklung durch die klare Einforderung von Eigeninitiative, da die arbeitssuchen-

den Jugendlichen große Teile der Coachings mit Rollenspielen, Vorträgen und letztlich mit dem Jobmarkt, eigenverantwortlich gestalten. Hieraus entsteht nach übereinstimmender Meinung ein Gemeinschaftsgefühl unter den Teilnehmenden, welches diese motiviert, zusätzliche Leistungen zu bringen.
Als weiteren Erfolgsfaktor müssen die Coachings festgehalten werden, die verschiedene Methoden und pädagogische Elemente, zum Beispiel aus der Erlebnispädagogik, verbinden und so dafür sorgen, dass ein abwechslungsreiches Programm geboten werden kann, welches den Jugendlichen die Möglichkeit gibt, für sich Angebote zu finden, welche ihnen individuell weiterhelfen.
Neben diesen Erfolgsfaktoren, welche primär Auswirkungen auf die Persönlichkeit der Jugendlichen, sekundär jedoch auch auf die Stellensuche haben, ist der Jobmarkt ein Element der „Chance Liechtenstein“, welches vor allem dem tatsächlichen Vermittlungserfolg während der Projektteilnahme Rechnung trägt. Die umgekehrte Jobmesse trägt dazu bei, dass sich Bewerber und Arbeitgebende auf Augenhöhe begegnen können und somit auch die Jugendlichen eine Möglichkeit erhalten, mit ihrer Person zu überzeugen, welche aufgrund mangelnder Qualifikationen im üblichen Bewerbungsprozess wenig bis kaum Chancen hätten, Arbeitgebende für sich zu gewinnen.
Wie während der Interviews und der Gruppendiskussion häufig betont wurde, kann angenommen werden, dass die Einzelelemente der „Chance Liechtenstein“ an sich schon eine Wirkung zeigen könnten, dass jedoch der große Erfolg dieses Projekts damit zu begründen ist, dass alle aufgezeigten Faktoren zusammen kommen und so zu einem Gelingen beitragen.

Zur Methodik lässt sich festhalten, dass sich die gewählten Vorgehensweisen als angemessen erwiesen. Die Methode der Gruppendiskussion zeigte sich als fruchtbar, da die Gesprächspartner genügend Raum erhalten hatten, um eigene Sichtweisen in die Erzählungen einzubringen. Zum anderen konnte durch die Entwicklung eines Leitfadens eine Vergleichbarkeit dieser Ergebnisse mit denen der Interviews gewährleistet werden und es fand eine zielführende Fokussierung auf die relevanten Aspekte der Fragestellung statt. Das Erhebungsinstrument der Einzelinterviews erwies sich als effektiv für die Befragung der jugendlichen Teilnehmenden, da diese in einem kleinen und somit auch relativ geschützten Rahmen ihre Meinung kundtun und

aufgrund der relativ offen gehaltenen Struktur der Gespräche eigene Themen und Aspekte einbringen konnten. Wiederum wurde durch die Entwicklung eines, teilweise auf den Ergebnissen der Gruppendiskussion beruhenden, Leitfadens eine Vergleichbarkeit der durch verschiedene Erhebungsmethoden erhaltenen Ergebnisse erleichtert. Wertschätzend und auf die jugendliche Zielgruppe bezogen konnten diese eigene Fragen und wichtige Themenbereiche in die Konstruktion des Leitfadens einbringen. Dieser strukturierende Rahmen ermöglichte es der Forschenden, die Gespräche fokussiert und zielführend durchzuführen.
Rückblickend wäre es an manchen Stellen sinnvoll gewesen, ergänzende Rückfragen zu stellen, um eine erweiterte Tiefe zu erreichen, welche durch eine erneute Befragung der Teilnehmenden ermöglicht worden wäre. Ein solches Vorgehen war jedoch aufgrund des zeitlichen Rahmens nicht durchführbar. Jedoch wiesen die Ergebnisse der Gruppendiskussion und die der Interviews weitgehende Gemeinsamkeiten auf, weshalb davon ausgegangen werden kann, dass die grundlegenden Faktoren durch die vorliegende Untersuchung erkannt werden konnten. Gegensätze wurden ebenfalls festgestellt, was dafür spricht, dass die jeweiligen Gesprächspartner nicht zu stark vom Leitfaden und den Fragen der Interviewerin und Diskussionsleiterin gelenkt wurden.

Ihre Berechtigung erhält diese Arbeit dadurch, dass eine große Lücke in der Forschung dahingehend besteht, Erfolgs- und Wirkfaktoren von Vermittlungsprogrammen für arbeitssuchende Jugendliche herauszuarbeiten. Wenn diese überhaupt dargestellt werden, so kommen die Betroffenen selbst kaum zu Wort. An diesem Punkt will die vorliegende Arbeit ansetzen und die jugendlichen Teilnehmenden sprechen lassen. Um einen Vergleich ihrer Sichtweise mit der der Initiatoren, welche Wirkfaktoren gezielt in ihre Arbeit einbeziehen, zu ermöglichen, wurden diese gesondert befragt. Dies ließ eine Gegenüberstellung der unterschiedlichen Sichtweisen zu, aus welchen sich dann übergreifende und von der Mehrheit der Beteiligten getragene Faktoren herausarbeiten ließen.
In die Frage nach Erfolgs- und Wirkfaktoren konnte die durchgeführte empirische Untersuchung einen ersten Einblick geben. Deutlich ist jedoch, dass die möglichen Fragestellungen und Analysen dieses Themenbereichs nicht abschließend behandelt

werden konnten, so dass weiterführende Forschungen unbedingt notwendig sind, um ein umfassenderes Bild dieses Themenkomplexes zu erhalten.
Bezogen auf die vorliegende Untersuchung bliebe zu überprüfen, inwieweit die in dieser Arbeit herausgeschälten Erfolgsfaktoren in anderen erfolgreichen Programmen für arbeitssuchende Jugendliche auch zu erkennen sind. Dass die in „Chance Liechtenstein“ angesprochenen Faktoren einen Erfolg mit sich bringen, belegen nicht nur die Zahlen, sondern auch die Interviews mit den jugendlichen Teilnehmenden und die Gruppendiskussion mit den Initiatoren des Projekts. Eine weiterführende Untersuchung könnte dahingehend durchgeführt werden, dass die Ergebnisse der empirischen Untersuchung an anderen Projekten überprüft und möglicherweise ergänzt oder berichtigt werden. Bei einer Durchführung des Konzepts der „Chance Liechtenstein“ in anderen Ländern wären kontrollierbar, inwieweit dieses Projekt getragen ist vom Pioniergeist der Initiatoren und dem Gefühl der gemeinsam geschaffenen Innovation.
Das 'Herzblut' der Mitwirkenden vermag nicht als solches erfasst werden, eine weitere Untersuchung kann jedoch diesen Gedanken aufgreifen und nach Einstellungen und Grundannahmen von Mitarbeitenden in verschiedenen Vermittlungsprogrammen fragen und so einen Vergleich der Maßnahmen auf dieser Basis ermöglichen. Es könnten Persönlichkeitsmerkmale herausgearbeitet werden, welche für einen Erfolg in der Zusammenarbeit mit arbeitssuchenden Jugendlichen notwendig und hilfreich sein könnten.
Interessant wäre es, inwieweit Befragungen in anderen Vermittlungsprogrammen die Aussagen der jugendlichen Teilnehmenden und Initiatoren stützen würden. Dies ließe einen Vergleich der Maßnahmen und ihrer Wirksamkeit über den bloßen Vermittlungserfolg hinaus zu. Vor allem ein Vergleich zwischen längerfristigen Maßnahmen und der kurzen Dauer der „Chance Liechtenstein“ wäre aufschlussreich. Es könnte dargestellt werden, inwieweit länger andauernde Maßnahmen eine höhere Auswirkung auf die Jugendlichen haben oder ob eine kompakte Maßnahme wie die „Chance Liechtenstein“ ähnliche oder größere Effekte auf die Teilnehmenden aufweist.

Abschließend soll noch einmal herausgestellt werden, dass angesichts der in Kapitel zwei dargestellten Entwicklungen, hier vor allem im Bereich der Demographie und dem damit einhergehenden und häufig erwähnten drohenden Fachkräftemangel, es

von besonderer Dringlichkeit ist, die Persönlichkeiten der jungen Menschen in ihrer Entwicklung zu fördern und ihnen Möglichkeiten zu geben, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln. Dies könnte nicht nur zu einer Verbesserung des Arbeitskräfteangebots führen, sondern vor allem dazu, dass die Arbeitssuchenden ihre Stärken und Schwächen kennen lernen, was ihnen Sicherheit gibt, was im Arbeitsmarkt wiederum von Vorteil ist. Wenn es, wie in Kapitel 3 dargestellt, immer schwieriger wird, zukünftige Anforderungen des Arbeitsmarktes an die Individuen vorauszusagen, so ist es zweifellos sinnvoll, an deren Persönlichkeit anzusetzen und ihnen so die Möglichkeit zu geben, sich als Persönlichkeit zu begreifen und die eigene Selbstwirksamkeit wieder in sich zu entdecken. Dies gestattet den Jugendlichen, gestärkt und selbstbewusst auf zukünftige Anforderungen zu reagieren und diesen erfolgreich zu begegnen. Damit werden die Ansprüche der Lernergebnis- und Kompetenzorientierung berücksichtigt, welche eine Ausrichtung an personenbezogenen Fähigkeiten fordern. Im Zusammenhang mit EQR und DQR muss gesagt werden, dass es für sinnvoll zu erachten ist, diese Entwicklungen tatsächlich und vor allem in Bezug auf informelle Lernergebnisse voranzutreiben. Dies würde in einem weiteren Schritt erlauben, den Entwicklungen und Erfahrungen von Teilnehmenden der „Chance Liechtenstein“ und Vermittlungsprogrammen allgemein Rechnung zu tragen, indem diese als Lernergebnisse erfasst würden. Damit könnten Jugendliche, auch ohne eine direkt an die Maßnahme folgende Arbeitsstelle, einen Erfolg erkennen, der eine Teilnahme wiederum sinnvoll für diese erscheinen ließe. Wenn, wie in den Kapiteln zur „Chance Liechtenstein“ beschrieben, vorgegangen wird, bietet dies nicht nur eine große Chance auf eine hohe Eingliederungsquote, sondern kann es geschafft werden, an den Individuen selbst anzusetzen und diesen in ihrer persönlichen Entwicklung weiterzuhelfen, so dass sie sich nach ihren Möglichkeiten bestmöglich entfalten können. Somit wird eine reine Verwertungssicht überwunden und es ist möglich, diese in Einklang zu bringen mit der Forderung nach einer Ausrichtung am Subjekt und dessen Bedürfnissen.

In der Zukunft wird es vor allem darum gehen, die Situation der sogenannten benachteiligten Jugendlichen nachhaltig und präventiv zu verbessern. In diesem Kontext muss sicherlich die soziale Vererbung von Bildung und Lebensperspektiven in Deutschland angesprochen werden. Zukünftig muss erreicht werden, dass Jugendli-

che, egal aus welcher vermeintlich unterprivilegierten Schicht sie kommen, eine reelle Chance haben, ihr Leben selbstverantwortlich und aus eigener Kraft gestalten zu können. Die Basis hierfür bildet der Bildungsabschluss und die damit verbundene Möglichkeit, das eigene berufliche Leben positiv und erfolgversprechend zu beginnen. Hierzu sollte unter anderem das Recht auf Aus- und Weiterbildung gesetzlich verankert und auch tatsächlich angegangen werden, was wiederum eine realistische und faire Umsetzung der in Kapitel drei genannten Entwicklungen, vor allem der Lernergebnisse und der darauf bezogenen Qualifikationsrahmen nahe legt. Nur auf diesem Weg kann den Herausforderungen der Zukunft begegnet werden, um keine verlorene Jugend zu produzieren, sondern junge Menschen aufwachsen zu lassen, die für sich selbst, aber auch für die Gesellschaft, eine produktive und erstrebenswerte Biographie erreichen können.

Wenn jedoch Jugendarbeitslosigkeit bekämpft werden muss, so gilt es, erfolgreiche Rahmenbedingungen von Vermittlungsprogrammen für arbeitssuchende Jugendliche herauszuschälen, um effizient und tatsächlich wirkungsvoll mit diesen jungen Menschen arbeiten zu können. Hilfreich sind dabei weiterführende Untersuchungen zu diesem Themenkomplex. Jedoch kann auch eine verstärkte Ausrichtung an Best-Practice-Beispielen dazu führen, dass starre und unzweckmäßige Maßnahmen umgangen werden und mit einem Mehr an Eigeninitiative, Engagement und Flexibilität auf die jugendliche Zielgruppe zugegangen wird.

Abkürzungsverzeichnis

AI	Appreciative Inquiry
AMS FL	Arbeitsmarktservice Fürstentum Liechtenstein
BA	Bundesagentur für Arbeit
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMS	Berufsmaturitätsschule
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
PR	Public Relations / Öffentlichkeitsarbeit
S.D.	Seine Durchlaucht

Glossar

Appreciative Inquiry	Eine Großgruppenmethode, bei welcher es um „[…] die Wahrnehmung, Wert-Schätzung und Würdigung der vorhandenen Ressourcen, Potentiale und Werte des lebenden Systems [geht].“ (Seliger 2008, S. 83).
Arbeitslosenquote	„[…] Anteil der Arbeitslosen an allen zivilen Erwerbspersonen […]. Arbeitslose sind Arbeitssuchende bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, die nicht oder weniger als 15 Stunden wöchentlich in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, die nicht Schüler, Studenten oder Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, nicht arbeitsunfähig erkrankt, nicht Empfänger von Altersrente sind und für eine Arbeitsaufnahme als Arbeitnehmer sofort zur Verfügung stehen.“ (Autorengruppe Bilungsberichterstattung 2010, S. 23).
Berufsmaturitätsschule	Eine Schulart in der Schweiz und Liechtenstein, die SchülerInnen während der Absolvierung einer Ausbildung besuchen können und welche mit der Berufsmatura abschließt und zu einem Studium an einer Fachhochschule berechtigt.
Best-Practice	Erfolgreiche Strategien werden als Muster auf andere Situationen übertragen.
Bildungsexpansion	Entwicklung, welche in den 1970er Jahren begann und eine Höherqualifizierung der jungen

	Generation im Vergleich zu deren Elterngeneration mit sich brachte
Demografischer Wandel	Veränderungen in der, vor allem auf das Alter bezogenen, Zusammensetzung der Bevölkerung eines Landes
Detailhandel	Einzelhandel
Employability	Beschäftigungsfähigkeit einer Person für die Arbeitswelt
Erlebnispädagogik	Ausrichtung der Pädagogik, welche Erlebnisse, vor allem im sportlichen und naturgebundenen Bereich zur Persönlichkeitsentwicklung einsetzt (vgl. Böhm 2000, S. 154).
Erwerbslose	„Erwerbslose sind Personen ohne Erwerbstätigkeit im Alter von 15 bis 74 Jahren, die sich in den letzten vier Wochen aktiv um eine Arbeitsstelle bemüht haben und sofort, d.h. innerhalb von zwei Wochen, für die Aufnahme einer Tätigkeit zur Verfügung stehen. Dabei spielt es keine Rolle, ob sie bei einer Arbeitsagentur als arbeitslos gemeldet sind oder nicht.“ (Statistisches Bundesamt 2009a, S. 79).
Erwerbslosenquote	„Wird aus dem Anteil der Erwerbslosen an den Erwerbspersonen ermittelt.“(ebd.).
Erwerbstätige	„Erwerbstätige sind Personen im Alter von 15 Jahren und mehr, die im Berichtszeitraum wenigstens eine Stunde für Lohn oder sonstiges

	Entgelt irgendeiner beruflichen Tätigkeit nachgehen bzw. in einem Arbeitsverhältnis stehen […], selbständig ein Gewerbe oder eine Landwirtschaft betreiben oder einen freien Beruf ausüben.“ (ebd.).
Geringfügige Beschäftigung	Diese liegt vor, wenn „[…] das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 Euro nicht übersteigt […]“ und wenn „[…] die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist […].“ (Sozialgesetzbuch 2007, S. 258).
Globalisierung	„Zusammenfassende Bezeichnung für die weltweite Durchdringung von Wirtschaftsprozessen, Kapitalverflechtung und die globale Ausrichtung von [multinationalen] Unternehmen.“ (Wissenschaftlicher Rat der Dudenredaktion 2005, S. 368).
Jugendarbeitslosigkeit	Arbeitslosigkeit von Menschen unter 25 Jahren (vgl. Statistisches Bundesamt 2009a, S. 86).
Kohorte	„Eine nach bestimmten Kriterien ausgewählte Personengruppe, deren Entwicklung und Veränderung in einem bestimmten Zeitablauf soziologisch untersucht wird.“ (Wissenschaftlicher Rat der Dudenredaktion 2005, S. 533).
Konstruktivismus	„Lehre, die ein herleitendes, methodisch konstruierendes Vorgehen vertritt und darauf basie-

	rend verschiedene, u.a. erkenntnistheoretische Schlüsse zieht.“ (Wissenschaftlicher Rat der Dudenredaktion 2005, S. 557).
Lebenslanges Lernen	„Lebenslanges Lernen umfasst alles formale, nicht-formale und informelle Lernen an verschiedenen Lernorten von der frühen Kindheit bis einschließlich der Phase des Ruhestands. Dabei wird 'Lernen' verstanden als konstruktives Verarbeiten von Informationen und Erfahrungen zu Kenntnissen, Einsichten und Kompetenzen.“ (Bund-Länder-Kommission 2004, S. 13).
Normalarbeitsverhältnis	**„Normalarbeitsverhältnisse** sind gekennzeichnet durch eine Vollzeittätigkeit oder eine Teilzeittätigkeit mit mindestens der Hälfte der üblichen vollen Wochenarbeitszeit, ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, die Integration in die sozialen Sicherungssysteme und die Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis.“ (Statistisches Bundesamt 2009b, S. 1).
Peergroup	„Gruppe von etwa gleichaltrigen Jugendlichen, die als Orientierung für den Übergang von familienorientierter Kindheit zum Erwachsenendasein fungiert.“ (Wissenschaftlicher Rat der Dudenredaktion 2005, S. 776).
Selbstgesteuertes Lernen	„Eine zunehmend stärkere Selbstbestimmung des Lernenden in Bezug auf die Ziele, Formen und Wege ihres Lernens wird heute vor allem mit dem Leitbegriff 'Selbstgesteuertes Lernen' bezeichnet. Damit ist ein bewussteres Auswählen

	('Ansteuern') und Kombinieren verschiedener Lernmöglichkeiten und Lernangebote nach persönlichen Zielvorstellungen, Bedürfnissen und Voraussetzungen gemeint.“ (Bund-Länder-Kommission 2004, S. 33).
Sozialpartner	„Bezeichnung für Arbeitgeber und –nehmer bzw. ihre Repräsentanten (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) […]“ (Wissenschaftlicher Rat der Dudenredaktion 1991, S. 3551).
Strukturwandel	Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft
Symbolischer Interaktionismus	„[…] Ansatz einer allgemeinen sozialwissenschaftlichen Theorie menschlicher Interaktion und Kommunikation.“ (Böhm 2000, S. 524).
Teilzeitarbeit	„Teilzeitbeschäftigt gelten ArbeitnehmerInnen dann, wenn ihre regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die ihrer vollzeitbeschäftigten Kolleginnen. Vergleichsmaßstab ist dabei die betriebliche Ebene.“ (Agentur für Arbeit Erfurt 2009, S. 1).
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	„Alle marktbestimmten Dienstleistungen, die die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen – Industrie ebenso wie andere Dienstleistungsunternehmen – beeinflussen, werden unter der Bezeichnung 'unternehmensbezogene Dienstleistungen' zusammengefasst.“ (Europäische Kommission 2008b, S. 1).

Qualifikation	„[…] die Summe der für die Ausübung einer bestimmten Berufstätigkeit notwendigen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Wissensbestände sowohl (arbeits-) prozessabhängiger, funktionaler als auch –unabhängiger, extrafunktionaler Art […]“ (Böhm 2000, S. 435).

Literaturverzeichnis

Achatz, Juliane (2008): Arbeitsmarktintegration von gering qualifizierten Jugendlichen und jungen Erwachsenen: Bildungsvoraussetzungen, Erwerbsbeteiligung und berufliche Platzierung 1992 bis 2003. In: Gille, Martina (Hrsg.): *Jugend in Ost und West seit der Wiedervereinigung. Ergebnisse aus dem replikativen Längsschnitt des DJI-Jugendsurveys*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 49-82.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): *Bildung in Deutschland 2010*, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Bainbridge, Steve (2005): *Beschäftigung durch Ausbildung.* Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

Beck, Simon (2001): Schlüsselqualifikationen im Spannungsfeld von Bildung und Qualifikation – Leerformel oder Integrationskonzept?. Analyse einer berufspädagogischen Debatte. In: Jungkunz, Diethelm (Hrsg.): *Hohenheimer Schriftenreihe zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik*. Band 2, Stuttgart: ibw Hohenheim.

Bohnsack, Ralf (2000): *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Forschung*, Opladen: Leske + Budrich.

Bohnsack, Ralf (2003): *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden (5. Auflage)*, Opladen: Leske + Budrich, S. 105-120.

Bohnsack, Ralf (2006): Der Gesprächscharakter der Evaluation. In: Flick, Uwe (Hrsg.): *Qualitative Evaluationsforschung. Konzepte, Methoden, Umsetzung,* Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, S. 150-155.

Borckholder, Thomas (2007): *Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland. Ursachen, Auswirkungen, Reduktion,* Norderstedt: Books on Demand GmbH.

Böhm, Winfried (2000): *Wörterbuch der Pädagogik (15. Auflage)*, Stuttgart: Alfred Kröner Verlag.

Bruck, Walter & Müller, Rudolf (2007): *Wirkungsvolle Tagungen und Großgruppen. Handbuch für Ziele Wirkfaktoren, Designs – mit Anwendungsbeispielen, Werkzeugen, Appreciative Inquiry, World Café, Open Space, OpenSpace-Online, RTSC, Zukunftskonferenz, klassische Tagung.* Offenbach: GABAL Verlag GmbH, S. 160-172.

Cedefop (2008a): *Der Perspektivenwechsel hin zu Lernergebnissen. Entwicklungen im Hinblick auf Konzepte, Politik und Praxis in Europa.* Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

Cedefop (2008b): *Zukünftiger Qualifikationsbedarf in Europa. Mittelfristige Prognose*, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

Daheim, Hansjürgen & Schönbauer, Günther (1993): *Soziologie der Arbeitsgesellschaft. Grundzüge und Wandlungstendenzen der Erwerbsarbeit*, Weinheim & München: Juventa Verlag.

Descy, Pascaline & Tessaring, Manfred (2001): *Kompetent für die Zukunft. Ausbildung und Lernen in Europa,* Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.) (2001): *Langzeitarbeitslosigkeit und berufliche Weiterbildung. Didaktisch-methodische Orientierungen,* Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.

Diekmann, Andreas (2004): *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen (12. Auflage),* Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 371-456.

Dietrich, Hans & Abraham, Martin (2005): Eintritt in den Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin & Hinz, Thomas (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 69-98.

Dreher, Michael & Dreher, Eva (1994): Gruppendiskussion. In: Huber, Günter L. & Mandl, Heinz (Hrsg.): *Verbale Daten. Eine Einführung in die Grundlagen und Methoden der Erhebung und Auswertung (2. Auflage)*, Weinheim: Psychologie Verlags Union, S. 141-151.

Dreher, Michael & Dreher, Eva (1995): Gruppendiskussionsverfahren. In: Flick, Uwe, von Kardorff, Ernst, Keupp, Heiner, von Rosenstiel, Lutz & Wolff, Stephan (Hrsg.): *Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen (2. Auflage)*, Weinheim: Beltz, Psychologie Verlags Union, S. 186-188.

Engelhardt, Henriette & Prskawetz, Alexia (2005): Arbeitsmarkt und Demographie. In: Abraham, Martin & Hinz, Thomas (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde,* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 333-353.

Erlinghagen, Marcel (2004): *Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf,* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Europäische Kommission (2008a): *Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR),* Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Europäische Kommission (2009): *Neue Kompetenzen für neue Arbeitsplätze. Arbeitsmarkt- und Kompetenzerfordernisse antizipieren und miteinander in Einklang bringen*, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Flick, Uwe (2002): *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung (6. Auflage),* Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, S. 11-51 & S. 170-180.

Flick, Uwe (2006): *Qualitative Evaluationsforschung. Konzepte – Methoden – Umsetzung,* Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, S. 195-200.

Füllsack, Manfred (2009): *Arbeit,* Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG, S. 82-112.

Geißler, Rainer (2006): *Die Sozialstruktur Deutschlands. zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Vereinigung (4. Auflage)*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Gütinger, Christoph (1998): *Erklärungsversuche der Jugendarbeitslosigkeit. Internationaler Vergleich*, Aachen: Shaker Verlag.

Helfferich, Cornelia (2005): *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews (2. Auflage),* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kemper, Marita & Klein, Rosemarie (1998): *Lernberatung. Gestaltung von Lernprozessen in der beruflichen Weiterbildung,* Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 11-33.

Klemm, Klaus (1991): Jugendliche ohne Ausbildung. Die „Kellerkinder“ der Bildungsexpansion. In: *Zeitschrift für Pädagogik*, Jg. 37, Heft 6, S. 887-898.

Lamnek, Siegfried (1998): *Gruppendiskussion. Theorie und Praxis*, Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Lamnek, Siegfried (2005): *Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch (4. Auflage),* Weinheim und Basel: Beltz Verlag, S. 1-83 & S. 408-478.

Lechler, Peter (1994): Kommunikative Validierung. In: Huber, Günter L. & Mandl, Heinz (Hrsg.): *Verbale Daten. Eine Einführung in die Grundlagen und Methoden der Erhebung und Auswertung (2. Auflage)*, Weinheim: Psychologie Verlags Union, S. 243-258.

Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (2005): Arbeitslosigkeit. In: Abraham, Martin & Hinz, Thomas (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde,* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 199-239.

Mangold, Werner (1973): Gruppendiskussion. In: König, René (Hrsg.): *Grundlegende Methoden und Techniken der empirischen Sozialforschung. Erster Teil (3. Auflage)*, Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag, S. 228-256.

Mayer, Horst Otto (2009): *Interview und schriftliche Befragung. Entwicklung, Durchführung, Auswertung (5. Auflage),* München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH, S. 37-58.

Mayring, Philipp (2002): *Einführung in die Qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken (5. Auflage)*, Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (2004): *Bildungsplan 2004. Hauptschule. Werkrealschule*, Villingen-Schwenningen: Neckar-Verlag, S. 7-19.

Nießen, Manfred (1977): *Gruppendiskussion. Interpretative Methodologie, Methodenbegründung, Anwendung*, München: Wilhelm Fink Verlag.

Nohl, Arnd-Michael (2006): *Interview und dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis,* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Nünning, Vera (2008) (Hrsg.): *Schlüsselkompetenzen: Qualifikationen für Studium und Beruf,* Stuttgart: J.B. Metzler´sche Verlagsbuchhandlung und Carl Ernst Poeschel Verlag GmbH, S. 5-9.

OECD (2009): *Bildung auf einen Blick 2009. OECD-Indikatoren*, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 129 – 385.

Pointner, Sonja & Hinz, Thomas (2005): Mobilität im Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin & Hinz, Thomas (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde,* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 99-132.

Prognos AG (2002): *Prognos. Deutschland Report 2002 – 2020*, Basel.

Reinders, Heinz (2005): *Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen,* München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.

Rifkin, Jeremy (1995): *Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft,* Frankfurt & New York: Campus Verlag.

Rürup, Bert (1989): *Wirtschaftliche und gesellschaftliche Perspektiven der Bundesrepublik Deutschland,* München: C.H. Beck`sche Verlagsbuchhandlung.

Salvisberg, Alexander (2010): *Soft Skills auf dem Arbeitsmarkt: Bedeutung und Wandel*, Zürich: Seismo Verlag.

Sardei-Biermann, Sabine (2008): Lebensverhältnisse Jugendlicher und junger Erwachsener im Wandel. In: Gille, Martina (Hrsg.): *Jugend in Ost und West seit der Wiedervereinigung. Ergebnisse aus dem replikativen Längsschnitt des DJI-Jugendsurveys,* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 15-47.

Scheuch, Erwin K. (1973): Das Interview in der Sozialforschung. In: König, René (Hrsg.): *Handbuch der empirischen Sozialforschung*, *Bd. 2 (3. Auflage),* Stuttgart: Enke.

Seliger, Ruth (2008): *Einführung in Großgruppen-Methoden,* Heidelberg: Carl-Auer Verlag, S. 82-93.

Shell Deutschland Holding (Hrsg.) (2010): *16. Shell Jugendstudie. Jugend 2010. Eine pragmatische Generation behauptet sich*, Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag.

Sozialgesetzbuch (2007): *SGB. Sozialgesetzbuch.* München: Deutscher Taschenbuch Verlag GmbH & Co. KG.

Stamm, Margrit (2006): Jugendarbeitslosigkeit – Konturen einer psychosozialen Betrachtung. In: *Europäische Zeitschrift für Berufsbildung*, Jg. 39, S. 121-131.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2009a): *Statistisches Jahrbuch 2009. Für die Bundesrepublik Deutschland,* Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Storch, Maja (2010): *Machen Sie doch, was Sie wollen! Wie ein Strudelwurm den Weg zu Zufriedenheit und Freiheit zeigt.* Bern: Verlag Hans Huber.

Tippelt, Rudolf (1990): *Bildung und sozialer Wandel. Eine Untersuchung von Modernisierungsprozessen am Beispiel der Bundesrepublik Deutschland seit 1950,* Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

Ulrich, Susanne & Wenzel, Florian M. (2003): *Partizipative Evaluation. Ein Konzept für die politische Bildung,* Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Vonken, Matthias (2005): *Handlung und Kompetenz. Theoretische Perspektiven für die Erwachsenen- und Berufspädagogik,* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Wenzel, Florian (2009): Demokratische Evaluation. Ein beteiligungsorientierter und wertschätzender Ansatz. In: *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft (ÖZP),* Jg. 38, Heft 3, S. 309-324.

Wissenschaftlicher Rat der Dudenredaktion (Hrsg.) (1991): *Das neue Duden Lexikon (2. aktualisierte Neuauflage),* Mannheim u.a.: Dudenverlag.

Wissenschaftlicher Rat der Dudenredaktion (Hrsg.) (2005): *Duden. Das Fremdwörterbuch (8. neu bearbeitete und erweiterte Auflage)*, Mannheim u.a.: Dudenverlag.

Internetpublikationen

Agentur für Arbeit Erfurt (Hrsg.) (2009): *Teilzeitarbeit und Arbeitszeitflexibilisierung.* http://www.arbeitsagentur.de/nn_18824/Dienststellen/RD-SAT/Erfurt/AA/Buergerinnen-und-Buerger/Buergerinnen-und-Buerger/Chancengleichheit/Teilzeitarbeit-und-Arbeitszeitflexibilisierung.html (Stand: 03.02.2011)

AMS FL (2010): *Arbeitslosigkeit in Liechtenstein seit 1990.* http://www.amsfl.li/ams/upload/downloads/entwicklung_arbeitslosigkeit_1990_2010.pdf (Stand: 03.02.2011)

Amt für Statistik (Hrsg.) (2009): *Arbeitslosenstatistik 2009*. http://www.amsfl.li/ams/upload/downloads/arbeitslosenstatistik_2009.pdf (Stand: 03.02.2011)

Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (Hrsg.) (2009): *Diskussionsvorschlag eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen* http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/SITEFORUM?t=/documentManager/sfdoc.file.detail&e=UTF-8&i=1215181395066&l=1&fileID=1238069671761 (Stand: 03.02.2011)

Bach, Hans-Uwe & Spitznagel, Eugen (2003): *Gesamtfiskalische Modellrechnungen. Was kostet uns die Arbeitslosigkeit*. Nürnberg: IAB-Kurzbericht Nr. 10 http://doku.iab.de/kurzber/2003/kb1003.pdf (Stand: 03.02.2011)

Bogai, Dieter, Seibert, Holger & Wiethölter, Doris (2008): *Duale Ausbildung in Deutschland. Die Suche nach Lehrstellen macht junge Menschen mobil.* Nürnberg: IAB-Kurzbericht, 9 http://doku.iab.de/kurzber/2008/kb0908.pdf (Stand: 03.02.2011)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2009a): *Auswirkungen von demographischen Entwicklungen auf die berufliche Ausbildung,* Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag http://www.bmbf.de/pub/auswirkungen_demografische_entwicklung_berufliche_ausbildung.pdf (Stand: 03.02.2011)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2010): *Berufsbildungsbericht 2010,* Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung, S. 6-63 http://www.bmbf.de/pub/bbb_2010.pdf (Stand: 03.02.2011)

Bund-Länder-Kommission (Hrsg.) (2004): *Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland*. Heft 115 der „Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung“, Bonn. http://www.blk-bonn.de/papers/heft115.pdf (Stand: 03.02.2011)

Bund-Länder-Konferenz (2008): *Der Deutsche Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen. Erwartungen und Herausforderungen,* Berlin: Tagungsdokumentation http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/SITEFORUM?i=1215181395066&t=/Default/gateway&xref=http%3A//www.google.de/ (Stand: 03.02.2011)

Dehnbostel, Peter, Seidel, Sabine & Stamm-Riemer, Ida (2010): *Einbeziehung von Ergebnissen informellen Lernens in den DQR – eine Kurzexpertise,* Bonn & Hannover. http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/SITEFORUM?t=/documentManager/sfdoc.file.detail&e=UTF-8&i=1215181395066&l=1&fileID=1275999641486 (Stand: 03.02.2011)

Didacta – Die Bildungsmesse (Hrsg.) (2010): *Ausbildung/Qualifikation. Der schwierige Weg zur Vergleichbarkeit von Bildung. Zum Stand der Diskussion und Entwicklung von EQR und DQR,* Stuttgart. http://cms.messe-stuttgart.de/cms/index.php?id=91851 (Stand: 03.02.2011)

Enquête-Kommission (2002): *Schlussbericht der Enquête-Kommission. Demographischer Wandel – Herauforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik*, Bundestagsdrucksache 14/8800, S. 67-82 http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/14/088/1408800.pdf (Stand: 03.02.2011)

Enquête-Kommission (2002b): *Schlussbericht der Enquête-Kommission. Globalisierung der Wirtschaft – Herausforderungen und Antworten,* Bundestagsdrucksache 14/9200, S. 213-220 http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/14/092/1409200.pdf (Stand: 03.02.2011)

Europäische Kommission (2008b): *Unternehmensbezogene Dienstleistungen.* http://ec.europa.eu/internal_market/services/brs/index_de.htm (Stand: 03.02.2011)

Finanznachrichten.de (Hrsg.) (2010): *Erfolgsgeschichte „Chance Liechtenstein 2010“ / Über 180 Unternehmer aus der Region beim Jobmarkt 2010.* http://www.finanznachrichten.de/nachrichten-2010-09/18033675-pafl-erfolgsgeschichte-chance-liechtenstein-2010-ueber-180-unternehmer-aus-der-region-beim-jobmarkt-2010-006.htm (Stand: 03.02.2011)

Fuchs, Johann & Zika, Gerd (2010): *Arbeitsmarktbilanz bis 2025. Demografie gibt die Richtung vor.* IAB-Kurzbericht, 12 http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb1210.pdf (Stand: 03.02.2011)

Landesverwaltung Fürstentum Liechtenstein (Hrsg.) (2010): *Erbprinz Alois besucht „Chance Liechtenstein“ / Über 180 Arbeitgeber für Jobmarkt 2010 angemeldet.* http://www.llv.li/amtsstellen/llv-pia-pressemitteilungen/pressemitteilungen-alt.htm?pmid=143863&lpid=3789&imainpos=2165 (Stand: 03.02.2011)

Mertens, Dieter (1974): Schlüsselqualifikationen - Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)*, Jg. 7, S. 36-43 http://doku.iab.de/mittab/1974/1974_1_MittAB_Mertens.pdf (Stand: 03.02.2011)

Regierung des Fürstentums Liechtenstein (Hrsg.) (2010): *Erfolgsgeschichte „Chance Liechtenstein“*. http://www.regierung.li/index.php?id=158&uid=266 (Stand: 03.02.2011)

Reinberg, Alexander & Hummel, Markus (2001): *Bildungsexpansion in Westdeutschland. Stillstand ist Rückschritt*. IAB-Kurzbericht, 8 http://doku.iab.de/kurzber/2001/kb0801.pdf (Stand: 03.02.2011)

Reinberg, Alexander & Hummel, Markus (2002): *Arbeitslosigkeit. Qualifikation bestimmt Position auf dem Arbeitsmarkt.* IAB-Kurzbericht, 15 http://doku.iab.de/kurzber/2002/kb1502.pdf (Stand: 03.02.2011)

Reinberg, Alexander & Hummel, Markus (2007): *Schwierige Fortschreibung. Der Trend bleibt – Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos*. IAB-Kurzbericht, 18 http://doku.iab.de/kurzber/2007/kb1807.pdf (Stand: 03.02.2011)

Schnur, Peter & Zika, Gerd (2007): *Arbeitskräftebedarf bis 2025. Die Grenzen der Expansion*. IAB-Kurzbericht, 26 http://doku.iab.de/kurzber/2007/kb2607.pdf (Stand: 03.02.2011)

Seibert, Holger & Kleinert, Corinna (2009): *Duale Berufsausbildung. Ungelöste Probleme trotz Entspannung*. IAB-Kurzbericht, 10 http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb1009.pdf (Stand: 03.02.2011)

SPIEGEL-Verlag Rudolf Augstein GmbH & Co. KG (Hrsg.) (2010): Abschiebungen. Bleiberecht für gut Integrierte. In: *DER SPIEGEL*, Heft 40/2010, S. 18 http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-74090630.html (Stand: 03.02.2011)

Statistisches Bundesamt Deutschland (Hrsg.) (2009b): *Was sind atypisch Beschäftigte?* http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2009__04/AtypischBeschaeftigte.psml (Stand: 03.02.2011)

Volksblatt. Die Tageszeitung für Liechtenstein (Hrsg.) (2010): *Türme unterm Schloss. „Chance Liechtenstein": 180 Arbeitgeber beim Jobmarkt – Teamplayer gefragt.* http://www.volksblatt.li/default.aspx?newsid=49092&src=vb&region=li (Stand: 03.02.2011)

Voß, Günter G. (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB),* Jg. 31, Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer, S. 473-485 http://doku.iab.de/mittab/1998/1998_3_MittAB_Voss.pdf (Stand: 03.02.2011)

Walwei, Ulrich, Fuchs, Johann, Schnur, Peter & Zika, Gerd (2006): Der deutsche Arbeitsmarkt: Gestern, Heute, Morgen. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): *Bundesarbeitsblatt 1/2006. Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht,* Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer, S. 4-12
http://www.bmas.de/portal/1690/property=pdf/bundesarbeitsblatt__01__2006.pdf (Stand: 03.02.2011)

Wirtschaftszeit online. Das unabhängige Wirtschaftsportal für Vorarlberg, Liechtenstein und die Ostschweiz (Hrsg.) (2010): *Chance Liechtenstein: Countdown für Jobmarkt 2010.*
http://www.wirtschaftszeit.at/karriere-jobs/karriere-jobs-detail/article/chance-liechtenstein-countdown-fuer-jobmarkt-2010/ (Stand: 03.02.2011)

Graue Literatur

AMS FL (Hrsg.) (2007): *Aktionsprogramm zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit im Fürstentum Liechtenstein. Chance Liechtenstein.* Unveröffentlichtes Konzept Jugendarbeitslosigkeit.

Anhang

Anlage 1

Leitfaden zur Gruppendiskussion

1. Einführung:

Ich danke Ihnen sehr herzlich für Ihre Bereitschaft an dieser Gruppendiskussion für meine Diplomarbeit teilzunehmen. Vielen Dank dafür!

Mit dieser Gruppendiskussion möchte ich die Erfolgsfaktoren und wichtigsten Eckpfeiler der „Chance Liechtenstein“ herausarbeiten. Dabei sollen auch allgemein Anforderungen an Vermittlungsprogramme zur Sprache kommen.

Bitte diskutieren Sie so ausführlich und konkret wie möglich und das, was Ihnen in Bezug zum Thema wichtig erscheint. Ich werde Sie weitestgehende frei sprechen lassen. Unterbrechen werde ich nur bei Verständnisfragen oder bei Aspekten die mir wichtig erscheinen.

Sind Sie damit einverstanden, dass ich die Diskussion zur späteren sinnvollen Analyse auf Tonband aufnehme?

2. „Eisbrecherfragen“:

- Bitte nennen Sie Ihren Namen und Ihr Aufgabenfeld bei der „Chance Liechtenstein“.

3. Überleitungsfragen (wahlweise):

- Wenn Sie an die „Chance Liechtenstein“ denken, was ist Ihnen dabei wichtig, was alle Menschen wissen sollten?
- Welches war für Sie persönlich das schönste oder erfolgreichste Erlebnis (Highlight) mit der „Chance Liechtenstein“?
- Was ist für Sie das Besondere an der „Chance Liechtenstein“?
- Was macht die „Chance Liechtenstein“ für Sie zu etwas Neuem und Wegweisendem?

4. Schlüsselfragen

1. Ziele:
   - Was sind die Ziele der „Chance Liechtenstein“? (Vermittlung)
     - Gibt es auch noch weitere, unterstehende Ziele? (Pädagogik?)

- Wie schaffen Sie es, diese Ziele zu erreichen?

2. Erfolgsfaktoren:
   - Was sind die Erfolgsfaktoren für das Gelingen der „Chance Liechtenstein“?
     - Welche gelten allgemein für Vermittlungsprogramme?
     - Welche Anforderungen muss ein gutes Vermittlungsprogramm erfüllen?
   - Was sind Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche Vermittlung?
     - Was ist Erfolg? Woran messen sie ihn?
3. Schwierigkeiten:
   - Gibt es Probleme / Schwierigkeiten in „Chance Liechtenstein“?
     - Vorbereitung
     - Durchführung
     - Was sind die Ursachen?
     - Wie gehen sie damit um?
   - Was sind Barrieren für eine erfolgreiche Vermittlung?
   - Gibt es Grenzen in der Arbeit mit der „Chance Liechtenstein“ und allgemein in Programmen mit Jugendlichen?
   - Wo sehen Sie in Ihrer Arbeit und der „Chance Liechtenstein“ noch Entwicklungpotential?
4. Wichtige Bereiche:
   - Methoden (Coaching, Messe, etc.): Was ist wichtig dabei?
   - Inhalt (z.B. in Coaching): Was ist wichtig?
   - System (Personen und Organisationen): Was und wer ist wichtig?
   - Organisation und Planung: Was ist wichtig?
5. Coaching:
   - Was ist das Ziel des Coachings? (neben Quali für Arbeitswelt und Vermittlung)
   - Worauf wird im Coaching der meiste Wert gelegt? Was soll vermittelt werden?
     - Inhalte
     - Methoden
     - Wie erreichen sie die Ziele?

- Wie versuchen sie Jugendliche zu erreichen und für die Zusammenarbeit zu begeistern?

6. Jugendliche:
   - Sieht man bei den Jugendlichen während der „Chance Liechtenstein“ eine Entwicklung?
     - Welche?
   - Was sehen sie als größtes Defizit oder Entwicklungspotential der Jugendlichen? Gibt es welche, die öfter auftauchen?
     - Könnte man diesen schon im Voraus (Schule) entgegenwirken?
     - Wie versuchen Sie, die Defizite auszugleichen?
     - Welche Unterstützung benötigen diese Jugendlichen am meisten?
   - Um die Entwicklung zu vollziehen, welche Erfolgsfaktoren müssen bei den Jugendlichen gegeben sein? Was müssen sie mitbringen?
     - Wie ist die Zusammenarbeit mit Jugendlichen?
7. Mitarbeitende:
   - Welche Grundhaltungen und Eigenschaften müssen sie mitbringen? Gilt das allgemein für die Arbeit mit Jugendlichen?
   - Wie und was motiviert sie für ihre Arbeit?
8. Allgemein:
   - Warum wurde die „Chance Liechtenstein“ eingeführt?
   - Geht die „Chance Liechtenstein“ nur in dort oder auch in anderen Ländern?
   - Geht die „Chance Liechtenstein“ auch mit anderen Zielgruppen?

5. Schlussfragen:

- Zusammenfassend gesehen, welches war für Sie der wichtigste Punkt, der heute angesprochen wurde.
- Möchten Sie noch wichtige Aspekte zum Thema benennen, die Ihrem Gefühl nach zu wenig berücksichtigt wurden?
- Wenn Sie das „perfekte Programm“ in einer Welt ohne Beschränkungen erstellen könnten, wie würde das aussehen?

Vielen Dank, dass Sie sich Zeit für diese Diskussion genommen haben.

Nachfragemöglichkeiten:

- Können Sie das eben Gesagte noch ein wenig erläutern?
- Können Sie dazu ein Beispiel geben?
- Ich habe Sie (akustisch) nicht ganz verstanden, können Sie das noch einmal wiederholen?
- Möchte jemand das Gesagte vielleicht ergänzen?
- Was haben Sie da gemacht?
- Wie haben Sie da reagiert?
- Was sagen Sie dazu?
- Was ist die Ursache?
- Was hat das für Auswirkungen?
- Wie sind Sie damit umgegangen?
- Was sind Konsequenzen davon?
- Was hat das für Auswirkungen?
- Was sind Voraussetzungen dafür?

Anlage 2

Leitfaden für die Interviews mit jugendlichen Teilnehmenden der „Chance Liechtenstein“

Einführung:

- Dank für die Bereitschaft zur Teilnahme.
- „Sinn“ des Interviews und Inhalt der Diplomarbeit vorstellen.
- Es geht um ihre Meinung (was sie denken).
- Einverständnis für das Diktiergerät holen.
- Ergebnisse werden Ihnen zugeschickt und können dann von ihnen kommentiert werden.

Eisbrecherfragen:

- Name
- Alter
- Herkunft (Schweiz oder FL)
- Ausbildung / Berufswunsch
- Warum bei „Chance Liechtenstein“? / Was erhoffen sie sich?

Überleitungsfragen:

- Welches war für dich persönlich bisher das schönste / erfolgreichste Erlebnis (Highlight) während der „Chance Liechtenstein“?
- Was ist für dich das Besondere an der Chance FL? Was sollten Menschen wissen, wenn man ihnen von „Chance Liechtenstein“ erzählt?

Schlüsselfragen:

- Was findest du gut an „Chance Liechtenstein“ (Erfolgfaktoren)? Was motiviert? Was kommt an?
- Was könnte noch verbessert werden (Probleme / Schwierigkeiten)? Was hemmt?

- Hast du das Gefühl, dass dir die „Chance Liechtenstein“ „was bringt“? Dass du vorangekommen bist? Wenn ja, was? Wenn nein, warum?
- Konntest du eine Veränderung während der Teilnahme an „Chance Liechtenstein“ feststellen? Wie hast du dich davor gefühlt und wie jetzt (Selbstbild)? Wenn ja, welche?

Schlussfragen:

- Gibt es noch eine Frage, die du stellen würdest? Was findest du noch wichtig zu sagen?

Abschluss:

- Danke für die Teilnahme!
- e-mail-Adresse holen, um die Zusammenfassungen verschicken zu können.