

bwp@ Spezial 12 | April 2016

**Berufsorientierung im Lebenslauf -
theoretische Standortbestimmung und
empirische Analysen**

Hrsg. v. **Hannelore Faulstich-Wieland, Sylvia Rahn & Barbara Scholand**

Gediminas MERKYS & Rūta BRAZIENĖ

(Kauno technologijos universitetas, Lithuania)

**Der Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt:
Befunde einer Umfrage in Litauen.**

Online unter:

http://www.bwpat.de/spezial12/merkys_braziene_bwpat_spezial12.pdf

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | **bwp@** 2001–2016

bwp@

www.bwpat.de

Herausgeber von **bwp@** : Karin Büchter, Martin Fischer, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer und Tade Tramm

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

Der Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt: Befunde einer Umfrage in Litauen

Abstract

In dem Beitrag werden Teilergebnisse einer multimethodischen empirischen Studie in Litauen zum Übergang Jugendlicher von der Ausbildung in die Arbeitswelt berichtet. Die theoretische Basis der Studie bilden der Übergangsdiskurs, die soziokulturelle Tätigkeitstheorie und die Sozialisationstheorie von Klaus Hurrelmann. Es handelt sich um eine standardisierte Befragung von 1.030 Jugendlichen. Aus 38 primären Indikatoren konnten sieben psychometrische Skalen gebildet werden. Es wurde festgestellt, dass die Adaptation am ersten Arbeitsplatz und die *Employability* insgesamt durch Motive der Berufs- und Studienwahl sowie durch die praktische Ausrichtung der Ausbildung bedingt sind. Als ein weiterer Prädiktor der *Employability* stellte sich die Ausbildung der Eltern heraus. Mit Hilfe der k-Means Clusteranalyse wurden vier *Employability*-Typen gefunden und anschließend interpretiert. Nach unseren Berechnungen ist nur bei rund 15% der Jugendlichen eine hohe *Employability* vorhanden. Die Befunde werden im Kontext der litauischen Bildungs- und Beschäftigungspolitik diskutiert.

1 Einleitung – der gesellschaftliche und soziale Kontext der Untersuchung

Ein Team von Sozialforschern der Technischen Universität Kaunas hat in Litauen das Forschungsprojekt „Transmonitor“ durchgeführt. Das genannte Projekt: „Der Übergang litauischer Jugendlicher von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt: Entwicklung eines Indikatorensystems“ wurde von der Litauischen Forschungsgemeinschaft in den Jahren 2012-2013 gefördert und als ein Teilprojekt des nationalen Forschungsprogramms: „Soziale Herausforderungen für die nationale Sicherheit“ umgesetzt. Neben den üblichen akademischen Zielen formulierte das Programm für die Forscher die Aufgabe, empirisch geprüfte Empfehlungen für die öffentliche Verwaltung des Landes vorzubereiten.

Seit 2004 ist die Litauische Republik ein EU-Land mit allen daraus entstehenden Folgen und Möglichkeiten. Im Kontext der EU erreicht die Wirtschaft des Landes nicht unbeachtliche Zuwachsraten, das Land hat mit Hilfe harter sozialer Streichungen die schwersten Folgen der Weltfinanzkrise überstanden. Die Jugendarbeitslosigkeit ist in den letzten Jahren deutlich gesunken. Derzeit laufen mehrere gezielte Beschäftigungsprogramme (auch für die Jugend) weiter.

Zudem werden im Moment harte politische Debatten um eine radikale Liberalisierung des Arbeitsmarktes und dessen juristischer Regelung geführt. Zugleich wird die Wirksamkeit litauischer Sozial- und Beschäftigungspolitik durch mehrere Faktoren beschränkt.

Das Land erlebt eine tiefgreifende demographische Krise und zeigt an diesem Punkt fast die schlechtesten Daten in der ganzen EU. Das Niveau der Arbeitslöhne ist immer noch extrem niedrig, Unterschiede zwischen Stadt und Land, überhaupt alle regionalen Disparitäten sind stark ausgeprägt. In allen von der EU organisierten international vergleichenden Bevölkerungsumfragen zeigt das Land keine positiven Daten. Die Bevölkerung ist mit ihrer Lebensqualität und ihren Arbeitsbedingungen erkennbar unzufrieden. Es besteht ein großes Vertrauensdefizit gegenüber der Regierung und den demokratischen Institutionen. Mehr noch: Litauen ist weltweit eines der Länder mit der höchsten Selbstmordrate.

In der Wirtschaft des Landes dominieren Klein- und Mittelbetriebe, die üblicherweise keine moderne Organisations- und Personalentwicklung betreiben. Ein Teil der Betriebe (insbesondere randständige Betriebe, die mit lokalem Kapital aufgebaut wurden) sind durch eine schwache Organisationskultur, defizitäres Betriebsklima oder manchmal gar durch geradezu asoziales Verhalten der führenden Personen gekennzeichnet.

Es fehlt in Litauen an qualitativ hochwertiger Beschäftigung und besonders oft ist davon die Jugend betroffen. Wirtschafts- und Bildungsmigration sind bei den jungen Leuten folglich stark ausgeprägt. Die Berufsbildung wurde von der öffentlichen Verwaltung lange vernachlässigt, zeitgemäße Reformen wurden verpasst. Der ganze Sektor hat eine Stagnation und Marginalisierung erlebt. Nur eine starke Lobby von der Seite der Arbeitgeber hat in der letzten Zeit positive Änderungen stimuliert. Das Phänomen der Bildungsexpansion hat in Litauen ein spezifisches Gesicht. Vor der Wende funktionierten in der damaligen sog. Sowjetrepublik 14 Hochschulen universitärer Art. Ein duales System fehlte. Obwohl in den letzten Jahrzehnten das Land ein Viertel seiner Bevölkerung verloren hat, ist die Zahl der Hochschulen auf 46 (!) erheblich gestiegen. Wenn das Studium aus dem privaten Familiengeld bezahlt wird, kann jeder immatrikuliert werden und studieren. Die Folgen sind schwerwiegend: Kommerzialisierung und Marginalisierung der Hochschulen, eine dramatische Abwertung des Hochschulabschlusses, Arbeitslosigkeit der Absolventen, Migration junger Erwachsener ins Ausland, massenhafter Zulauf von Akademikern in die unqualifizierten und schlecht bezahlten Segmente des Arbeitsmarktes.

Es verwundert demnach nicht, dass der Übergang litauischer Jugendlicher von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt zumeist problematisch verläuft und das vorzustellende Forschungsprojekt sich auf eine geradezu dramatische soziale Realität bezog.

2 Fragestellung, Konzeptualisierung und methodisches Vorgehen

Das Projekt "Transmonitor" war als eine interdisziplinäre und multikonzeptionelle empirische Untersuchung zum Übergang Jugendlicher angelegt. Ihr Ziel war es, auf Basis einiger Arbeitshypothesen und einer empirischen explorativen Studie ein Set von Sozialindikatoren zum Übergangsgeschehen zu generieren und sie einer ersten empirischen Überprüfung zu unterziehen. Die Indikatoren mussten nicht nur für die Forschung, sondern auch für analytische Zwecke in der Öffentlichen Verwaltung hilfreich sein. Es wurde deshalb zunächst der moderne Diskurs über die *Transition from School to Work* kritisch reflektiert (Barabasch et

al. 2005; Brzinsky-Fay, 2008/2011/2013; Buchholz et al. 2012; Green et al. 2001; Leuze 2011; Mannan et al. 1996; Reitzle et al. 2000; Versnel et al. 2011; Wolbers, 2007). Der Übergang wird in der Transitionsforschung vor allem als Resultat eines Prozesses verstanden, welches den auf dem Arbeitsmarkt und im Beruf erreichten relativ stabilen Status (bzw. die erreichte Position) indiziert, der über eine bestimmte Zeit von dem Bildungsabsolventen erreicht wurde. Für den Übergangserfolg ist nicht nur die reine Findung der ersten „Arbeitsstelle“ bzw. der Abschluss des Arbeitsvertrags ausschlaggebend. Auch qualitative Merkmale der Beschäftigung, des Berufseinstiegs und der Integration in den Arbeitsmarkt sind zu beachten (ILO 2009). In der Studie sollte dementsprechend gefragt werden, ob: 1) die Stelle bzw. die Beschäftigung dem Potenzial der Persönlichkeit entspricht; 2) die junge Person die Möglichkeit hat, sich als ein produktiver und erfolgreicher Mitarbeiter zu entwickeln; 3) am Arbeitsplatz das Selbstwertgefühl gefördert wird; 4) die Stelle für die künftige Karriere und den Berufsaufstieg wichtig ist; 5) für das Individuum und seine Familie ein ausreichendes Einkommen generiert wird. Dabei kann der Übergangserfolg in einer instabilen Risikogesellschaft nicht mehr durch nur einen Transitionsschritt gesichert werden. Übergänge in Arbeit und Beruf manifestieren sich verlaufsformig und sind multikausal bedingt. Als eine wichtige Determinante des Übergangs gilt die *Employability* einer Person oder einer sozialen Gruppe (Sisson/Jones 2012).

Theoretisch war das Forschungsvorhaben in der Sozialisationsforschung verortet. Die erste Jobfindung sowie die Anpassung auf dem ersten Arbeitsplatz ist ein markantes Ereignis im Lebenslauf eines jeden jungen Menschen. Es ist kein Zufall, dass die „Initiation“ als einer der beliebtesten und wichtigsten Fachbegriffe in der klassischen Kulturanthropologie gilt. Darüber hinaus ist es trivial, dass der Übergang unter anderem auch die Änderung und Transformation sozialer Rollen bedeutet. Deshalb ist es unserer Meinung nach für eine adäquate Erfassung der Übergangsprozesse sinnvoll, die soziokulturelle Theorie von L. Vygotsky sowie die moderne *Activity Theory* (Merkys 1994; Kölbl 2006; Blunden 2012; Hansson 2014) heranzuziehen. Das Konzept der wichtigsten Handlung/Tätigkeit hat in der genannten theoretischen Tradition den Status eines grundlegenden Postulats. Dieses lautet, dass jede Altersstufe der Ontogenese eine wichtigste Handlungsart oder Aktivität hat, welche die Entwicklung der Persönlichkeitsstrukturen und aller psychischen Funktionen in eben dieser Altersstufe entscheidend beeinflusst. Das Spiel (z. B. motorische Spiele, etwas später Rollenspiele) gilt als wichtigste Handlungsart der Kindheit. Später im Schulalter übernimmt vor allem das Lernen die Rolle der wichtigsten Handlungsart. Die ontogenetische Entwicklung des jungen Erwachsenen stützt sich auf eine solche Handlungsart wie Berufs- und Erwerbstätigkeit sowie die Bewältigung der Karriere. Viele andere Handlungen und soziale Rollen sind auch in diesem Alter bedeutend – Freizeit, Partnerschaft und Familie. Jedoch nehmen sie eine untergeordnete und ergänzende Rolle an. Deshalb kann *Transition from School to Work* als ein ontogenetischer, biographiebezogener Übergang von einer Art der wichtigsten Handlung zu einer anderen Art verstanden werden, nämlich vom Spiel zur Berufs- und Erwerbstätigkeit.

Bei der Konzeptualisierung des Forschungsprojekts wurde auch die Sozialisations- und Sozialisationstheorie von K. Hurrelmann und seiner Nachfolger herangezogen (Mansel/Hurrelmann 2003; Hurrelmann

2004). Sozialisation wird hier als eine produktive Verarbeitung der äußeren sozialen und inneren psychischen Realität verstanden, wobei das Individuum als ein bewusstes und aktives Subjekt bzw. Gestalter wirkt. Nennenswert ist in diesem Kontext noch ein Postulat der genannten Theorie: die Sozialisation ist immer durch die soziokulturellen Bedingungen eines konkreten historischen Gesellschaftstypus bedingt, einschließlich ihrer wirtschaftlichen und materiellen Voraussetzungen.

Methodisch war das Projekt „Transmonitor“ triangulativ angelegt. Eine quantitative standardisierte Befragung von Jugendlichen und Arbeitgebern sowie eine Sekundäranalyse der nationalen und internationalen amtlichen Statistiken waren die Hauptmethoden. Die parallel durchgeführten qualitativen Forschungsaktivitäten hatten einen unterstützenden Stellenwert. Es gab einige kurze ethnographische Expeditionen in zwei Regionen Litauens. Dabei wurden mehrere Einzel- und Gruppeninterviews mit Jugendlichen, jüngeren Arbeitslosen, Pädagogen, Arbeitgebern, Vertretern der privaten und öffentlichen Beschäftigungsbehörden, regionalen Politikern und öffentlichen Managern geführt.

Die Gesamtstichprobe der quantitativen Befragung der Jugendlichen setzt sich aus 1530 befragten Jugendlichen im Alter vom 16. bis zum 29. Lebensjahr zusammen.

Die Gesamtzahl der primären Indikatoren der Umfrage beträgt 298. Die Feldarbeiten der landesweiten Erhebung wurden von einer Firma („*Factus*“) durchgeführt, die sich seit mehreren Jahren erfolgreich mit Meinungs- und Marktforschung in Litauen beschäftigt. Die Stichprobe ist näherungsweise repräsentativ. Unterschiedliche Teilpopulationen der jugendlichen und der jüngeren Erwachsenen werden in der Stichprobe abgebildet. Hier sind vor allem die Schichtzugehörigkeit, Ausbildung und kulturelles Kapital sowie die Stadt-Land-Differenzen und regionale Unterschiede gemeint. Es wurden nach ihrem momentanen Beschäftigungsstatus differenzierte Befragtenkategorien gebildet: die Schüler und Studierenden, Absolventen unterschiedlicher Bildungsinstitutionen, Berufseinsteiger, jüngere Arbeitslose und stellensuchende Bewerber.

Aufgrund der inhomogenen Stichprobe wurden den Befragten verschiedene Versionen des Fragebogens vorgelegt (so sind z. B. Fragen zur ersten Stelle und die Adaptationsschwierigkeiten am Arbeitsplatz für die Studierenden völlig sinnlos). Deshalb schwanken die Befragtenzahlen in den unten vorgelegten statistischen Tabellen und Abbildungen.

Im Folgenden werden hier etwas detailliertere Befunde der genannten Befragung dargestellt, die aus der statistischen Verarbeitung von 38 Items des Fragebogens stammen. Die Items erfassen unterschiedliche Aspekte des Übergangs. Alle sieben gebildeten psychometrischen Skalen bzw. Subskalen basieren auf einer 5-stufigen Likert-Skala. Die Formulierungen der primären Umfrageindikatoren und gebildeten Skalen sind in den Tabellen 1 und 2 dargestellt und die üblichen psychometrischen Kennwerte genannt, die die Qualität der Skalen bestätigen. Hier sind auch die sogenannten Zustimmungsprozente erwähnt. Borg und Gabler haben sehr umfangreiche empirische methodologische Studien durchgeführt und bestätigt, dass die Mittelwerte aus Likert-Skalen extrem hoch mit den Zustimmungsprozente korrelieren. Aus diesem Grunde empfehlen diese Autoren, bei der Präsentation der Umfragen den Zustim-

mungsprozenten vor den Mittelwerten den Vorzug zu geben (Borg/Gabler 2002). Diese ergeben sich, wenn man die Häufigkeiten summiert, die auf die zwei letzten Stufen der Likert-Skala fallen.

Tabelle 1: **Primäre Indikatoren und Skalen für die Bildung statistischer Typen der Jugendlichen nach Employability; Zustimmungsprozente (Ja %) und psychometrische Kennwerte: L Faktorladung, $r_{it/tot}$ Trennschärfe Gesamtskala aus 7 Items: Cronbachs-alfa=0,76; Spearmen Brown = 0,94 (prognostizierte Reliabilität bei 12 Items nach Testverlängerungsformel)**

Frage: Warum haben Sie eine bestimmte Zeit lang (oder überhaupt) keinen Arbeitsplatz gefunden?				
<i>Titel der Skala</i>	<i>Primäre Indikatoren</i>	<i>Ja %</i>	<i>L</i>	<i>r_{it/tot}</i>
<i>Das Ausbildungs- und Erfahrungsdefizit</i>	1. Keine passende Ausbildung	47,0	0,85	0,51
	2. Keine Arbeitserfahrung	61,3	0,85	0,50
		54,2		
<i>Schwache Anpassung an die Anforderungen des Arbeitsmarktes</i>	3. Kein auf dem Arbeitsmarkt gesuchter Beruf	28,8	0,87	0,60
	4. Keine Arbeitsvorschläge auf dem Arbeitsmarkt	41,2	0,87	0,53
		35,0		
<i>Employment Demotivation</i>	5. Ich will nicht arbeiten	8,4	0,66	0,25
	6. Ich finde keine Arbeit, die mir richtig gefällt	33,7	0,82	0,56
	7. Die Löhne sind zu niedrig.	37,3		
			0,75	0,39
		26,5		
		38,6		

Alle gebildeten psychometrischen Skalen wurden in eine z-Skala der standardisierten Normalverteilung überführt. Alle Skalen sind echt oder annähernd normal verteilt. Das wurde mittels des K-S Testes geprüft ($p \leq 0,001$). Bei allen Skalen haben die Schiefe und Exzess keinesfalls den Modalwert (1) überschritten, was auch ein Argument bezüglich der Normalität ist. Die Gruppenunterschiede wurden mit Hilfe einer einfaktorischen ANOVA geprüft. Alle parametrischen statistischen Prüfungen wurden zusätzlich durch den nichtparametrischen Kruskal-Wallis Test dubliert. Es wurde auch die Effektgröße der entdeckten Gruppenunterschiede kontrolliert. Es wurden nur solche Unterschiede in den Blick genommen, die in der z-Skala den Modalwert 0,20 überschreiten. Zusammenhänge zwischen kategorialen Variablen wurden mittels Chi-quadrat Statistik und Cramer's V Koeffizient geprüft. Zwecks der Bildung der statistischen Typen wurde eine K-Means Clusteranalyse durchgeführt.

Tabelle 2: **Übrige Skalen: Item Formulierungen, Zustimmungsprozente (Ja %), $r_{it/tot}$ Trennschärfe**

<i>Intrinsische Motive der Berufs- und Studienwahl (Frage: Warum haben Sie eigentlich diesen Beruf/dieses Studienprogramm gewählt?) Cronbachs Alpha=0,84; Spearmen-Brown=0,97*</i>	Ja %	$r_{it/tot}$
Die gewählten Studien/der Beruf sind mit meinen persönlichen Anlagen verbunden	65,4	0,70
Ich interessiere mich für diesen Beruf und diesen Studiengang	63,3	0,68
Die Wahl ging von meinen internen Begabungen und Neigungen aus	64,2	0,75
	64,3 (63,3-65,4)	
<i>Externe ad hoc Motive der Berufs- und Studienwahl (Frage wie oben) Cronbachs Alpha=0,78; Spearmen-Brown=0,97*</i>	Ja %	$r_{it/tot}$
Ich habe dieses Programm der beruflichen Bildung oder diesen Studiengang gewählt, weil die Bildungsinstitution sich nicht weit von meinem Elternhaus befand	16,5	0,54
Ich habe dieses Studienprogramm vor allem wegen der günstigen Studiengebühren gewählt	23,5	0,54
Ich wollte einen derzeit modischen Beruf haben	14,2	0,52
Mit dem Studium habe ich überhaupt nur deshalb angefangen, weil ich ein Diplom haben wollte	25,0	0,55
Es ist sehr wichtig, dass man überhaupt studiert, wo und was studiert wird ist zweitrangig	16,6	0,53
Diesen Beruf haben meine Familienangehörigen Vater, Mutter etc.	11,1	0,46
	17,8 (11,1 - 25)	
<i>Effektive und nützliche Praxis (Frage: Wie effektiv und nützlich war die Praxis während der Studienzzeit/Berufsausbildung?) Cronbachs Alpha=0,83; Spearmen-Brown= 0,97*</i>	Ja %	$r_{it/tot}$
Ich habe mein künftiges Berufsfeld real kennengelernt	68,5	0,64
Was die Kompetenzentwicklung betrifft war die Praxis sehr nützlich	69,0	0,70
Praxis hat mir geholfen, die Arbeitswelt besser zu verstehen	69,5	0,70
Ich habe nützliche Bekanntschaften und Netzwerke entwickelt	48,7	0,51
(-) Ich habe ohne Nutzen die Zeit verbracht und die Arbeit imitiert	11,0 (75,8)	0,48
Die Aufgaben und Tätigkeiten meiner Praxis waren gut geplant, ich wusste immer, was ich wann machen muss	55,5	0,59
(-) Ich habe die Praxis für eine Formalität gehalten, die eigentlich abgemacht werden muss	28,8 (47,1)	0,36
	62,0 (47,1-75,8)	
<i>Die Adaptationsschwierigkeiten am ersten Arbeitsplatz (Frage: Mit welchen Schwierigkeiten waren Sie an Ihrem ersten Arbeitsplatz konfrontiert?) Cronbachs Alpha=0,88; Spearmen-Brown=0,81</i>	Ja %	$r_{it/tot}$
Es fehlten bei mir praktische Fähigkeiten	28,3	0,50
Es fehlte bei mir an theoretischen Kenntnissen	17,1	0,57
Ich war ungenügend für eine Teamarbeit vorbereitet	14,6	0,65
Meine Kenntnisse im Bereich der Auslandssprachen waren zu schwach	12,9	0,46
Es fehlten Kommunikationsfähigkeiten	11,6	0,55
Die Arbeitsumwelt unterschied sich sehr stark von der für mich üblichen Umgebung in der Schule bzw. an der Hochschule	26,8	0,45
Konflikte mit dem Arbeitgeber, Abteilungsleiter	8,3	0,61
Konflikte mit den Mitarbeitern/Kollegen	9,0	0,58
Mein Lohn war sehr niedrig, obwohl ich hart arbeiten musste	25,1	0,48
Die Arbeitszeit war zu lang, es gab zu viele Überstunden	25,5	0,49
Der Arbeitslohn kam oft mit Verspätung	11,0	0,56
Das war eine körperlich schwere Arbeit	21,9	0,42
Es fehlte an einer fließenden Arbeitsorganisation	27,4	0,55
Es gab zu viel Verantwortung für mich	15,7	0,58
Ich wurde am Arbeitsplatz zu viel kontrolliert	20,2	0,54
	18,4 (8,3 - 28,3)	

3 Empirische Befunde

Fast alle Skalen korrelieren miteinander. Die Modalwerte der Koeffizienten schwanken von 0,16 bis 0,53. Alle Korrelationen aus diesem Bereich sind hochsignifikant und interpretationswürdig. Auch Richtung und Stärke der Korrelationen sind plausibel. So korrelieren die Skalen, die unterschiedliche Typen der Motivation erfassen, nicht besonders stark, aber negativ miteinander ($r=-0,26$). Zudem korreliert „Effektive und nützliche Praxis“ negativ mit den „Adaptationsschwierigkeiten an dem ersten Arbeitsplatz“ ($r=-0,30$) und mit der „Schwachen Employability“ ($r=-0,32$). „Externe und sekundäre ad hoc Motive“ korrelieren negativ mit den Skalen „Effektive und nützliche Praxis“ ($r=-0,26$) und „Adaptationsschwierigkeiten an dem ersten Arbeitsplatz“ ($r=-0,41$). Die zuletzt genannte Skala korreliert relativ stark ($r=0,53$) mit dem Konstrukt der „Schwachen Employability“. Die Absolventen, die unter sich eine „Effektive und nützliche Praxis“ haben, sind von den „Adaptationsschwierigkeiten“ relativ weniger betroffen ($r=-0,30$). Es zeigt sich also eine Konfiguration der Korrelationen, die so hypothetisch durchweg zu erwarten war.

Tabelle 3: **Die statistischen Typen der Jugendlichen nach Employability und ihre Verbreitung (%) in der Zielpopulation, N=560; K-Mean Methode; die Clusterzentren sind in einer standardisierten z-Skala abgebildet.**

Clusterzugehörigkeit und relative Verbreitung in der Population,	Cluster 1 22 %	Cluster 3 15 %	Cluster 2 23%	Cluster 4 40 %
Interpretation des Clusters/Typus. Das Vier Cluster Modell	<i>Ungenügend vorbereitet, aber motiviert</i>	<i>Vorbereitet und motiviert</i>	<i>Schlecht vorbereitet und schwach motiviert</i>	<i>Mäßig vorbereitet und schwach motiviert</i>
<i>Das Ausbildungs- und Erfahrungsdefizit</i>	0,53	-1,60	0,82	- 0,19
<i>Schwache Anpassung an die Anforderungen des Arbeitsmarktes</i>	0,29	- 1,50	1,03	- 0,19
<i>Employment Demotivation</i>	-0,91	- 1,27	0,79	0,51
Interpretation des Clusters/Typus. Das Zwei Cluster Modell	Sozial günstiger Typ: höhere Employability		Sozial ungünstiger Typ: niedrige Employability	
Relative Verbreitung in der Population	37%		63 %	

Auf den Ausprägungsgrad kann man aus den mittleren Zustimmungswerten schließen (Tabellen 1-2). Laut der Umfrage, wählt fast ein Drittel der Jugendlichen den Beruf und das Studium aufgrund intrinsischer Motive. Allerdings basiert bei 18% der befragten Jugendlichen (das sind fast 1/5 der Zielpopulation) eine der wichtigsten Lebensentscheidungen auf ad hoc Motiven. Zudem bestätigten fast zwei Drittel der Absolventen, dass sie während ihrer Bildungsphase ein effektives und nützliches Praktikum gehabt haben. Selbstverständlich kann man diesen Befund auch umgekehrt interpretieren – für 38% der Absolventen gilt, dass Sie keine für die Berufswahl relevanten Praxiserfahrungen sammeln konnten. Jeder zweite Ver-

treter der Zielpopulation ist der Meinung, dass passende Ausbildungs- und konkrete Berufserfahrung fehlen. Einem Viertel (26,5%) der Jugendlichen mangelt es an Arbeitsmotivation. Nahezu jeder Dritte (35%) klagt über die schlechten konjunkturellen Voraussetzungen auf dem Arbeitsmarkt, die den Übergangserfolg behindern. Von Adaptationsschwierigkeiten am ersten Arbeitsplatz ist jeder fünfte Berufsanfänger betroffen.

Zwecks Bildung statistischer Typen wurde mit allen drei Subskalen des Konstrukts „Schwache Employability“ eine K-Mean Clusteranalyse durchgeführt. Es wurde aus Interpretationsgründen die 4-Clusterlösung gewählt (Tabelle 3). Im Prinzip wäre auch ein 2-Clustermodell denkbar. Einen Schlüssel für die passende Benennung und Interpretation der gebildeten Cluster (statistischer Typen) geben die standardisierten z-Werte. Die erfassten Clusterprofile kontrastieren sehr stark voneinander, der Abstand auf den z-Skalen zwischen den Gruppenmittelwerten erreicht manchmal zwei Standardabweichungen (!) und mehr. Vier klare und kontrastierende Clusterprofile sind ein indirektes Argument für die Validität der induktiv-statistisch gebildeten Typologie. Günstig sahen auch die prozentualen Häufigkeiten der gebildeten statistischen Gruppen aus: 22, 15, 23 und 40 %. Keine Asymmetrie, keine Kleingruppen sind zu konstatieren. Andererseits: die Häufigkeiten der erfassten statistischen Typen nähern sich kaum an eine theoretische Gleichverteilung an. Dieser Schluss gilt gleichermaßen für beide Clusterlösungen: $\chi^2 = 79,13$, $df=3$, $p=,000$ und $\chi^2=39,11$, $df=1$, $p=,000$. Im Gegenteil zu der Analyse latenter Klassen (LCA) hat die K-Mean Clusteranalyse keine statistischen Maße, die die Güte des Modells aufzeigen. Dadurch entsteht das Risiko von Fehlschlüssen und spekulativen Interpretationen. Um solche zu vermeiden und um die Validität der Typologie zu prüfen, wurden einige ergänzende Analysen vorgenommen. Die 4 Typen (Cluster) der Jugendlichen mit dem unterschiedlichen *Employability*-Profil wurden als unabhängige Variable definiert. Alle übrigen Skalen/Subskalen wurden als abhängige Variable betrachtet. Geprüft wurde, wie schon gesagt, triangulativ, d.h. - parametrisch und nicht parametrisch mit hochsignifikanten und hypothetisch prognostizierbaren Ergebnissen (vgl. Abb. 1-2). Die Gruppenunterschiede erreichen bis zu 0,57 Punkte der z-Skala. In allen Prüfungsfällen wirkt das 3. Cluster sehr stabil und prognostizierbar. Es setzt sich aus Jugendlichen mit dem günstigsten *Employability*-Profil zusammen.

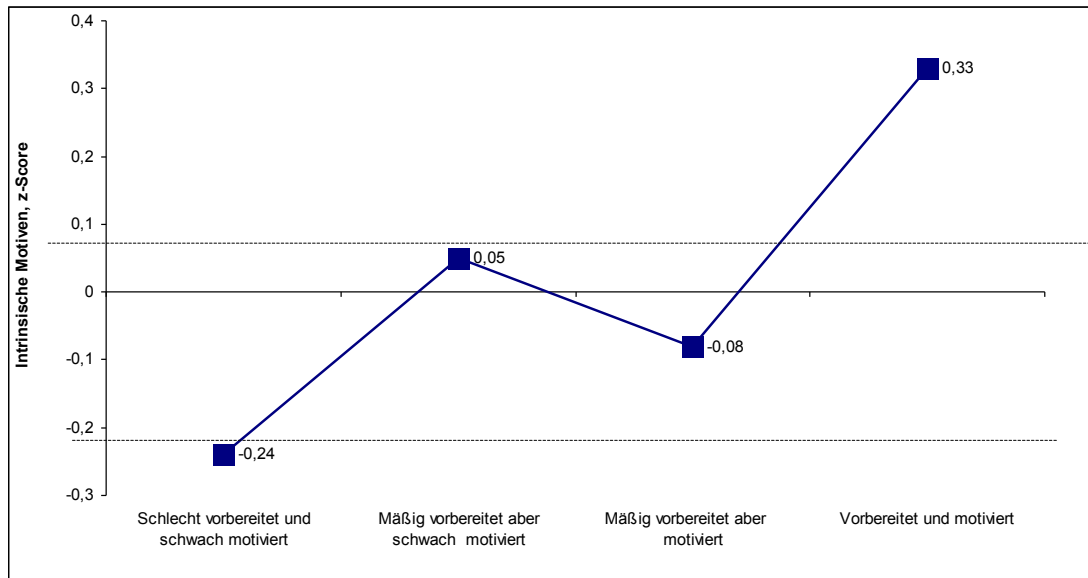


Abbildung 1: Intrinsische Motive der Berufs- und Studienwahl und die Clusterzugehörigkeit. Vertrauensintervall $\alpha=0,001$, $N=517$. One-Way ANOVA, homogene Varianzen, $df=3;513$; $F=5,71$, $p=0.001$.

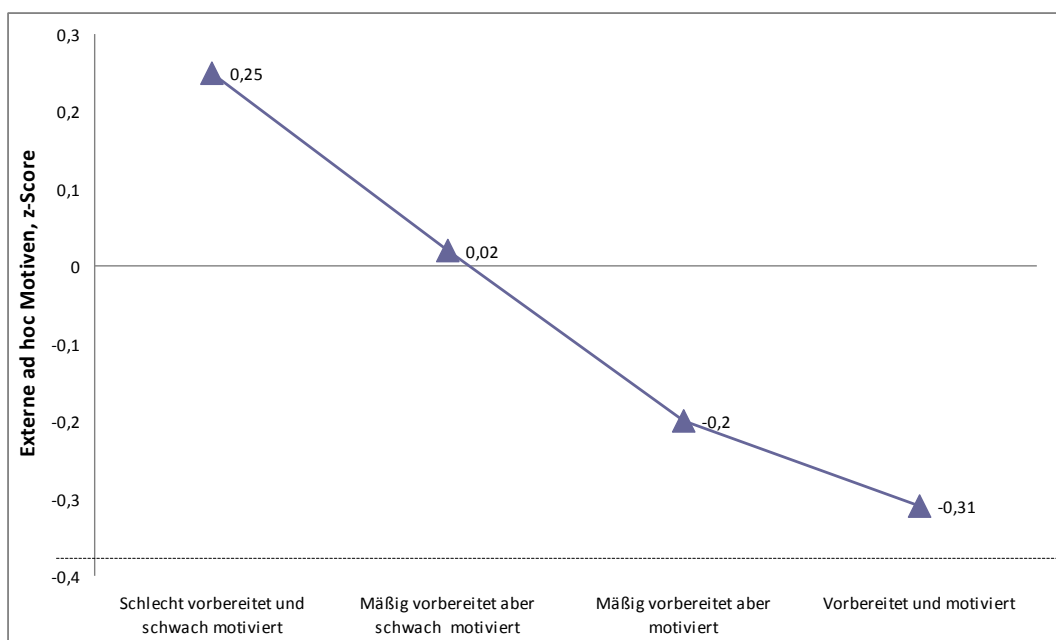


Abbildung 2: Externe ad hoc Motive der Berufs- und Studienwahl und die Clusterzugehörigkeit. Vertrauensintervall $\alpha=0,001$, $N=513$. One-Way ANOVA, homogene Varianzen, $df=3;509$; $F=6,86$, $p=0.000$.

Weiter wurde geprüft, wie die gebildeten Typen von den soziodemographischen Variablen: Geschlecht, Schulabschluss, Ausbildung der Eltern und Wohnort (Stadt vs. Dorf/Land) beeinflusst werden. Die entsprechende Analyse wurde mit Hilfe der Kontingenzanalyse und Chi-Quadrat Statistik durchgeführt. Neben der *Employability* erwies sich nur die Ausbildung der Eltern als signifikanter Prädiktor für die Gruppenzugehörigkeit der Jugendlichen: $Chi^2=14,36$; $df=6$; $p=0,026$. Das zuletzt genannte Konstrukt wurde in eine dreistufige ordi-

näre Variable operationalisiert (vgl. Abb.3). Alle übrigen oben genannten soziodemographischen Variablen beeinflussen die Gruppenzugehörigkeit nicht (Signifikanz des Chi-Quadrat Tests war immer $p > 0,05$). Besonders gut kann durch die Elternausbildung die Zugehörigkeit zu der Gruppe vorhergesagt werden, die das günstigste Employment-Profil hat. Das ist die motivierte Gruppe der Jugendlichen, die sich subjektiv für den Arbeitsmarkt sehr gut vorbereitet fühlen. Je höher die Elternausbildung, desto günstiger ist das wahrscheinliche Employment-Profil der Jugendlichen. Bei der dreifach gestuften Elternausbildung: „beide ohne Hochschulabschluss“, „mindestens einer mit Hochschulabschluss“, beide mit Hochschulabschluss“ verteilen sich die prozentualen Häufigkeiten der genannten günstigsten Gruppe sehr charakteristisch, d. h. -stufenweise: 20,5 – 31,3 – 48,2%. Die erfasste statistische Gesetzmäßigkeit kann überzeugend aufgrund der Theorie des „Kulturellen Kapitals“ interpretiert werden (Bourdieu 1982).

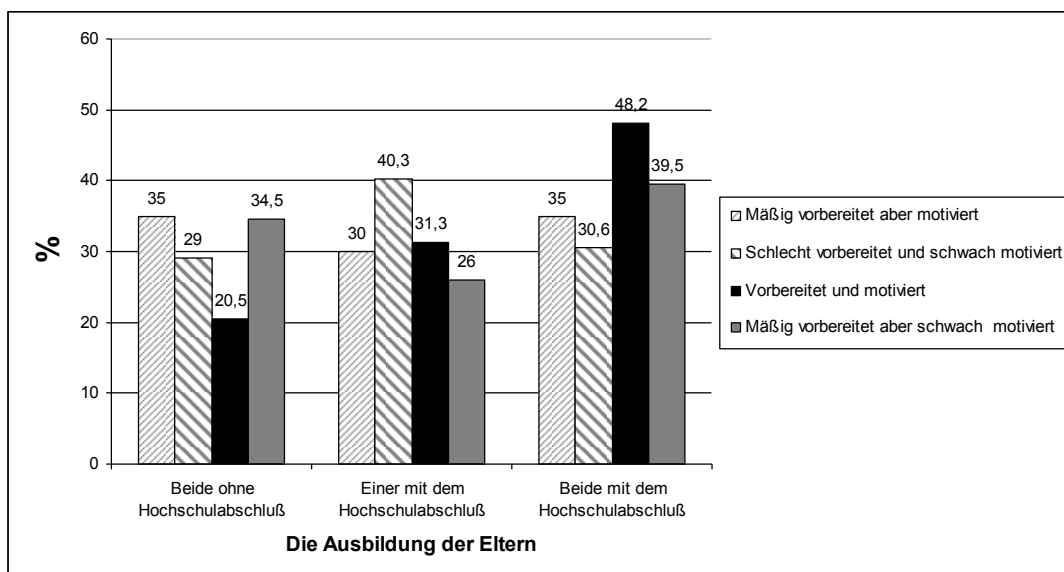


Abbildung 3: Die Ausbildung der Eltern und die Zugehörigkeit der Jugendlichen zu dem Typ der Employability

4 Interpretation und Diskussion

Es wurden vier statistische Typen mit deutlich unterschiedlichen Charakteren und klar interpretierbaren *Employability*-Profilen gebildet. Der Typ mit dem günstigsten Profil, d. h. motivierte und gut vorbereitete Jugendliche, bildet in der Zielpopulation eine sehr kleine Gruppe, die nur eine relative Häufigkeit in Höhe von 15 % erreicht. Zu diesem Typ gehört ungefähr jeder siebte Jugendliche. Vor allem diese Gruppe der Gesamttypologie ist hinreichend valide, weil sie immer ein theoretisch vorhersagbares stabiles „Verhalten“ aufzeigte. Die Angehörigen dieser Gruppe haben den Beruf und das Studium aufgrund intrinsischer Motive gewählt. Sie haben überdies eine effektive und nützliche Praxisphase während des Studiums und der Lehre gehabt und waren relativ am wenigstens von Adaptationsschwierigkeiten am ersten Arbeitsplatz betroffen.

Der Typ „ungenügend vorbereitete, aber motivierte“ Jugendliche macht 22 % der Stichprobe aus. Im Prinzip kann dieser Typ noch relativ positiv beurteilt werden, und zwar sowohl aufgrund theoretischer Überlegungen als auch mit empirischen Argumenten. Die Motivation, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ist ein wichtiger Prädiktor für entsprechendes tatsächliches Verhalten und dessen Erfolg. Ebenfalls ist zu erwähnen, dass dieser Typ in den oben skizzierten Validierungsprozeduren relativ gute Ergebnisse und Verhaltensstabilität zeigte. Selbstverständlich sind die Ergebnisse dieser Gruppe etwas schwächer als die der Gruppe mit dem günstigsten *Employability*-Profil.

Fast jeder vierte (23 %) Jugendliche der Zielpopulation gehört zu einem Typus, der durch ein besonders ungünstiges *Employability*-Profil gekennzeichnet ist, die „schwach vorbereitete und demotivierte“ Teilgruppe. Auf sie entfallen die schlechtesten z-Werte in dem ganzen typologischen Modell. Der am stärksten verbreitete Typ, der eine Häufigkeitsrate von 40 % erreicht, zeigt auch ein sehr ungünstiges *Employability*-Profil auf. Zu diesem Typ gehören die Jugendlichen, die mäßig vorbereitet und in hohem Maße demotiviert sind. Die beiden zuletzt genannten ungünstigen Typen sind dadurch gekennzeichnet, dass ihre Angehörigen sich aufgrund sekundärer *ad hoc* Motive für den Beruf und das Studium entschieden haben. Sie haben kaum eine effektive und nützliche Praxiserfahrung gehabt und wurden naheliegenderweise am ersten Arbeitsplatz stark von Adaptationsschwierigkeiten betroffen.

Sozialpädagogisch gesehen stimmen die Befunde dieser statistischen Typenbildung wenig hoffnungsvoll. „Ein junger Mensch muss arbeiten“ – eine solche soziale Erwartung ist, zumindest aus dem Blickwinkel traditioneller Werte und Sozialisation, unbestritten vorhanden. Eine solche Einstellung lässt sich überzeugend aus dem Kontext der Struktur-Funktionalen Theorie begründen. Auch heute gelten die Prävention von Arbeitslosigkeit und die Qualität der Beschäftigung als wichtigstes Ziel der modernen Sozial- und Beschäftigungspolitik. Unsere Studie zeigt, dass, streng genommen, nur 15 % der litauischen Jugendlichen für die Integration in den Arbeitsmarkt gut vorbereitet und motiviert sind. Werden etwas tolerantere Klassifizierungskriterien einbezogen, dann kann auch eine Zweiclusterlösung anerkannt werden. In diesem Fall setzen sich die relativen Häufigkeiten der beiden günstigen Typen zusammen. Es kommt in diesem Fall heraus, dass für die Integration in den Arbeitsmarkt sich 37 % der Jugendlichen subjektiv vorbereitet und motiviert fühlen. Das ist etwas mehr als ein Drittel, d. h., dass 63 % (oder fast 2/3) der Zielpopulation ein ungünstiges *Employability*-Profil haben, anders gesagt – für die Integration in den Arbeitsmarkt wenig motiviert und schlecht vorbereitet sind. Bei der Anwendung der gebildeten Typologie muss immer ein wichtiger Umstand in Kauf genommen werden. Die gebildete Typologie erfasst keine objektiven Fakten. Sie ist Ergebnis einer statistischen Aggregation der Meinungsäußerungen, die aus einer üblichen Massenumfrage stammen.

Das gebildete typologische Modell erklärt ganz überzeugend ein Paradox, das auf dem Arbeitsmarkt Litauens wirkt. Jedes Jahr (üblicherweise im Sommer) entlässt das Bildungssystem des ganzen Staates eine riesige Gruppe von Absolventen und Diplomanden aller möglichen Lehr- und Studiengänge auf den Arbeitsmarkt. Trotzdem beklagen die Arbeitgeber öffentlich und immer lauter die ständig steigenden Defizite der heranwachsenden Fachleute

und Arbeitskräfte. Es wurden schon mehrere Lobby-Aktionen durchgeführt, bei denen für eine gesetzliche Vereinfachung der Integration von Migranten in dem litauischen Arbeitsmarkt plädiert wurde.

Ein solcher Zustand, bei dem ein wesentlicher Anteil der Jugendlichen durch ein schlechtes *Employability*-Profil gekennzeichnet ist, ist multikausal bedingt. Damit sind die Institutionen, Prozesse und Sozialaggregate der gesellschaftlichen Makro-Ebene, der organisationalen Meso-Ebene und der individualpsychologischen Mikro-Ebene gemeint. Es ist in diesem Kontext sinnvoll, möglicherweise nur einige wichtige Ursachen im Status einer hypothetischen Interpretation zu nennen. Diese Interpretation stützt sich gewissermaßen nicht nur auf ein partikuläres geschlossenes Indikatorensystem einer quantitativen Umfrage, sondern resultiert aus dem ganzen Erkenntniskontext eines triangulativen multimethodischen Forschungsvorhabens. Gerade die Kombination mehrerer Hilfsmethoden in einem einzelnen Projekt eröffnete die Möglichkeit und schaffte einen etwas umfangreicheren Kontext für die nachfolgenden Interpretationen.

1. Die Generation der gegenwärtigen Jugendlichen ist ein typisches Sozialisationsprodukt einer liberalen, demokratischen Wohlfahrts- und Konsumgesellschaft. Die heutige Jugend ist gewissermaßen ambitioniert, etwas egozentrisch, sie stellt recht große, manchmal unrealistische Anforderungen an den Arbeitsplatz und den Anfangslohn. Die Vorstellungen über die Standards der Lebensqualität, des Konsums, die vor allem durch Medien vorprogrammiert und internalisiert werden, überträgt die Jugend fast automatisch in die Arbeitsumgebung. Die Jugendlichen sind stark auf Komfort, hohen Konsumstandard, farbige Freizeit und Selbstverwirklichung orientiert. Sie sind heute subjektiv weniger auf Spannungen, psychophysische Belastung, Rollen- und Leistungsdruck vorbereitet, bzw. eingestellt. Die genannten Phänomene sind eine unvermeidliche Begleitung (das Attribut) eines Menschen, der hart für die eigene Professionalisierung, Karriere und Wohlfahrt arbeitet. Ihre Identität und eigenes Selbstwertgefühl gewinnen die Jugendlichen dagegen mehr über die Freizeitaktivitäten als über die Arbeit und den Beruf. Die Jugend fühlt sich wenig dem konkreten Arbeitgeber verpflichtet, wenig an die konkrete Arbeitsorganisation und konkrete Stelle und auch gering an einen konkreten Wirtschafts- oder Dienstleistungssektor gebunden. Für sie ist auch eine stark ausgeprägte potentielle Mobilität auf dem Arbeitsmarkt typisch. Die Bereitschaft zum Stellen- und Betriebswechsel ist ebenso hoch wie die regionale Mobilität.

Ein solches Charakteristikum ist stark mit dem Inglehartschen Konzept der postmaterialen Werte assoziiert (Abramson, Inglehart, 1995) und erinnert überdies an das Phänomen des sogenannten „Egotaktikers“ ein bekannter Befund der berühmten Shell-Jugendstudie (Albert et al. 2004; Hurrelmann 2004).

In Bezug auf Litauen und andere vergleichbare neue EU Staaten, ist ein weiterer wesentlicher Umstand zu nennen. Es besteht in Litauen (und mehreren anderen Ländern) ein stark ausgeprägter Widerspruch zwischen den Erwartungen der Jugendlichen bezüglich eines hohen Konsumstandards und dem extrem niedrigen Niveau der Löhne. Die bekannte Wirtschaftswissenschaftlerin und Publizistin A. Maldeikienė hat in ihrem letztem Buch „Ökonomie der

Lüge“ überzeugend aufgezeigt, dass vor allem die jungen Leute und besonders die jungen Familien heute in Litauen am stärksten von Armut betroffen sind und nicht die Rentner, wie früher oft gemeint wurde (Maldeikiene 2013). Das ist, laut Autorin, die Folge einer defizitären Wirtschafts-, Sozial- und Beschäftigungspolitik und gilt auch als ein Indikator für die deformierte soziale Gerechtigkeit. Im Kontext der tiefen demographischen Krise, die Litauen im Moment erlebt, nehmen sich die Argumente der genannten Wirtschaftswissenschaftlerin sehr überzeugend aus.

Der Widerspruch zwischen den starken Versuchungen der Konsumgesellschaft und den fehlenden tatsächlichen Möglichkeiten bewirkt für die Jugend schwere psychosoziale Probleme. Die Jugend wird durch die ungünstigen makrosozialen Voraussetzungen in den Zustand einer sozialen Deprivation gestoßen. Als eine Reaktion kommen oft destruktive Formen des Sozialverhaltens und riskante Lebensweisen zu Stande. Das sind vor allem die Arbeitsdemotivation, *Burnout* und Enttäuschung bezüglich der Karriere und des Berufs mit weiteren möglichen Folgen: erlernte Hilflosigkeit und Missbrauch der Sozialhilfe, fehlende Glücks- und Erfolgsgefühle, Devianz, Drogenkonsum, Vandalismus, rechtsextreme Einstellungen und Überschuldung etc.

2. Es ist aus der Pädagogik und der Entwicklungspsychologie sowie auch aus der Erziehungspraxis bekannt, dass die Kinder und Teenager gerne den neuen Sozialrollen und Möglichkeiten späterer Lebensphasen ungeduldig entgegensehen. Aus diesem Blickpunkt ist es erstaunlich, dass heutzutage die Jugendlichen kaum in die neuen Rollen des jungen Erwachsenen drängen. Als neue Rollen sind hier vor allem der Berufseinstieg, die Erwerbstätigkeit und Karriere gemeint, so dass sich die Frage stellt, inwieweit der Arbeitsmarkt und die gegenwärtige Arbeitswelt für die Jugend überhaupt anziehungskräftig und motivierend bleiben? Die geringe Anziehungskraft der Arbeitswelt wird durch mehrere spezifische Faktoren verursacht. Hier gilt Litauen (und die Population litauischer Jugendlicher) als eine typische Repräsentantin mehrerer neuer EU Länder. Das sind, wie schon gesagt, extrem niedrige Löhne, fehlende Stellen für die qualitativ hochwertige Beschäftigung und schlechte Karrieremöglichkeiten.

In Litauen dominieren Kleinbetriebe und fehlen Unternehmen mit moderner Personalentwicklung. Man kann empirisch wohlbegründet von einer systematisch defizitären, ganz dysfunktionale Organisationskultur in der Wirtschaft sprechen, die die Arbeitsmotivation der Jugendlichen ruiniert (Brazienė/Merkys 2013; Maldeikiene 2013; Brazienė/Merkys 2012). In einem existentiell für die Gesellschaft und für das Individuum enorm wichtigen Bereich – Jugend und Arbeitswelt – kommt es zur Entfremdung. Dadurch wird in der Population der Jugendlichen die stärkste Motivation für die Wirtschaftsmigration in die westlichen Wohlfahrtsstaaten geschaffen.

3. Bestimmte Ursachen einer defizitären *Employability* bei den gegenwärtigen Jugendlichen sind durch das Bildungssystem und das Sozialisationsmodell der modernen digitalen Gesellschaft vorprogrammiert. Von der soziokulturellen *Activity Theory* ausgehend, kann der Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt als ein markiertes Zeichenereignis in der Biogra-

phie eines Jugendlichen gesehen werden. Dieses Geschehen ist vor allem durch die Änderung der Art der wichtigsten Handlung gekennzeichnet. Die wichtigste Handlung eines Teenagers – das Lernen – transformiert sich in die wichtigste Handlungsart des jungen Erwachsenen – in die Karriereaktivitäten, Berufs- und Erwerbstätigkeit. Jedoch sind in der modernen Gesellschaft die hoch technologisierte Arbeitswelt und die Sozialisations- und Lernumgebungen sehr stark und weit voneinander getrennt. Als Gegenteil galt die traditionelle Agrargesellschaft, deren Restelemente fast bis zur Mitte des 20. Jh. geblieben waren. Die Sozialisation in einer solchen Gesellschaft ist dadurch gekennzeichnet, dass drei Generationen einer Familie sich täglich zusammen beschäftigen, um die ökonomische Existenz der eigenen Familie zu sichern. Die moderne Gesellschaft steht also einer kulturanthropologischen Herausforderung gegenüber. Die modernen Sozialisationsinstanzen, Bildungs- und Lernumgebungen schlagen kaum für die Jugend ein Spektrum von Aktivitäten vor, die einen fließenden Übergang von einer Entwicklungsgrundlage des Menschen bildende Handlung zu einer neuen basalen Handlung gewährleisten. Die Handlungen eines institutionell geschlossenen akademisierten Lernens sowie die Handlungen der Freizeit und des privaten Konsums reichen in der Regel für einen Jugendlichen nicht aus, um sich gründlich auf die Herausforderungen der neuen wichtigsten Handlung, nämlich des Berufseinstiegs und die Beschaffung einer eigenen Karriere vorzubereiten. Es ist deshalb sehr oft so, dass die Arbeitserfahrung bei einer Routineauswahl des Personals das entscheidende Kriterium ist. Es ist nicht selten deutlich wichtiger als alle möglichen Diplome und Abschlüsse. Die Absicht, Kinderrechte zu wahren, und die Überschätzung akademischer Lernleistungen haben zudem die übliche Ferienarbeit von Schülerinnen und Schülern stark reduziert, so dass litauische Jugendliche kaum noch Arbeitserfahrungen machen.

Heute wird in akademischen und politischen Kreisen sowie in der Öffentlichkeit viel über die Arbeitslosigkeit der jungen Leute diskutiert. Es wird aber darüber meistens aus dem Blickpunkt der Wirtschaft, der Sozial- und Beschäftigungspolitik sowie der sozialen Gerechtigkeit gesprochen. Die schweren psychosozialen Folgen, die bei einem fehlerhaften und dysfunktionalen Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt eintreten können, werden demgegenüber kaum in den Blick genommen. Eine von unserem Team im Jahre 2012 durchgeführte repräsentative empirische Studie hatte gezeigt, dass die Adaptationsschwierigkeiten am ersten Arbeitsplatz, ein fehlender Erfolg des Berufseinstiegs, allgemeine Unzufriedenheit am Arbeitsplatz bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen ihrerseits tiefgreifende und destruktive Folgen hervorrufen. Das Spektrum reicht von der Reduktion des subjektiven Glücksgefühls und gesundheitlichen Wohlbefindens, über zunehmende Depressivität, Einstellungen zum Suizid bis hin zu festen Migrationsabsichten, erhöhtem Protestpotential, einschließlich extremistischer und kriminalisierter Formen (Brazienė/Merkys 2012). Die empirischen Befunde des Projektes „Transmonitor“ liefern uns zusätzliche Argumente, um die weitreichenden Folgen, d. h. Reduktion der Arbeitsmotivation, pessimistische Karriereerwartungen etc. aufzuzeigen. Die Konsequenzen können aus dem Blickwinkel der soziokulturellen *Activity Theory* überzeugend erklärt werden. Wir können uns aufgrund eines gedanklichen Experimentes gut vorstellen, welche Entwicklungsstörungen zu erwarten wären, falls für einen Neugeborenen die sensorischen Aktivitäten, für ein Kind die motorischen und Rollen-

spiele, für einen Teenager die Lerntätigkeit völlig verhindert oder stark beeinträchtigt würden. Die Beeinträchtigung der wichtigsten Handlung auch im Jugendalter ruft gemäß dieser soziokulturellen Analogie die destruktiven Folgen für die ganze psychosoziale Entwicklung des Individuums hervor.

Unserer Meinung nach könnte vor allem das duale System der Berufsbildung im Zusammenhang mit der Motivation durch einen gerechten Arbeitslohn eine richtige makrosoziale „Antwort“ auf die oben erwähnte kulturanthropologischen Herausforderungen bieten. Das duale System der Berufsausbildung, das sich in den deutschsprachigen Ländern durchgesetzt hat, ist in Litauen bekannt und wird von mehreren Interessengruppen (z. B. von Politikern und Arbeitgebern) hoch geschätzt. Der Auf- und Ausbau eines solchen Systems wird in Litauen allerdings durch verschiedene Faktoren behindert. Im Land gibt es wenig Großunternehmen, es dominieren die Kleinbetriebe. Die assoziierten Verbände von Arbeitgebern und Wirtschaftszweigen sind ungenügend einflussreich. Erst in der letzten Zeit, vor allem mittels der Förderungsprogramme der EU, wurden in Litauen die ersten Schritte in Richtung eines dualen Systems gemacht.

Unsere Daten zeigen auf, dass die Berufs- und Studienwahl, die sich auf intrinsische Motive eines Jugendlichen stützt, als eine wichtige Voraussetzung für die künftig hohe *Employability* gelten kann, während die auf externen sekundären *ad hoc* Motiven beruhende Berufs- und Studienwahl im Gegenteil zu einer geschwächten *Employability* führt. Es hat sich heute fast überall eine ökonomisch reduktive neoliberalistische Ansicht durchgesetzt, die den Vorrang für die Konkurrenz, Anpassung, Nutzen, Image und schnellen Erfolg gibt. Gerade in den postsowjetischen Ländern hat sich die genannte Weltanschauung leicht und schnell verbreitet. Eine solche Weltanschauung und Lebensweise verdrängt intrinsisch motivierte Wahlen. „*Finde einen beliebten Beruf und du wirst nicht mehr arbeiten*“ – ist eine unbegründet vergessene Sentenz, die Konfuzius zugeschrieben wird.

Unter den externen *ad hoc* Motiven sind solche Entscheidungsgründe der Studienwahl gemeint wie: „*ich studierte nur wegen des Diploms*“, „*die kleinsten Studiengebühren*“, „*der Studienort ist nicht weit*“, „*ich folgte meinem Freund/meiner Freundin*“ etc. Es muss deshalb eine klare Botschaft an die Jugendlichen, ihre Eltern und Pädagogen gesendet werden: die unverantwortliche Berufs- und Studienwahl behindert die *Employability*. Die Arbeit muss auch in die Sozialisation, Bildung und Erziehung der Jugendlichen integriert werden. Schon die Klassiker der geisteswissenschaftlichen Pädagogik haben die tägliche fleißige Arbeitstätigkeit als ein wichtiges pädagogisches Ziel und als Erziehungsquelle anerkannt.

Als ein weiterer wichtiger Faktor der *Employability* von Absolventen gilt demnach die praktische Ausrichtung der Studiengänge und der Berufsbildung. Durch das Fehlen eines dualen Systems ist die Berufsbildung manchmal weit von der modernen Arbeits- und Technologiewelt, von der Praxis entfernt. Dies gilt für die Lehrpläne, die oft veraltete technische Ausstattung sowie die beruflichen Kompetenzen der Berufspädagogen. Wie unsere Befunde zeigen, ist eine als nützlich wahrgenommene, d. h. der modernen Arbeitswelt nahe Praxis während der Ausbildung ein wirksamer Prädiktor für eine hohe *Employability* der Absolventen.

Von dem Autonomiekonzept ausgehend, haben die litauischen Universitäten die berufliche Praxis im Studium gewissermaßen abgeschafft. Mehrere Kohorten der Absolventen haben im Studium kaum eine effektive, der modernen Technologie- und der Arbeitswelt nahen Praxis erfahren. Ihnen wurde die Möglichkeit entnommen, die beruflichen Rollen und Handlungen praxisnah und realistisch zu erproben. Erst aufgrund der jüngsten Initiative der Arbeitgeber werden Praxisphasen im Studium wieder aufgebaut und reformiert.

Auf alle Fälle bleiben aus Gründen, die auf der Makroebene angesiedelt sind, in Litauen zwei Empfehlungen zur Steigerung der *Employability* oft unberücksichtigt: 1) die Motivation der Berufs- und der Studienwahl sowie 2) die Stärkung der praktischen Dimension der Ausbildung. In der allgemeinbildenden Schule funktioniert derzeit kein wirksames Modell der Berufsorientierung. Ein entsprechendes System, das vor der Wende funktionierte, wurde demontiert und ist so heute auch nicht mehr möglich. Ein für die heutigen Verhältnisse passendes Berufsorientierungssystem für die Schüler wurde jedoch bisher kaum geschaffen. Wichtigste Kriterien bei der externen Evaluation der Schulen, die den landesweiten Schulratings zugrunde liegen, sind die Schulleistung, erfolgreiche Teilnahme an den Internationalen Facholympiaden und statistische Daten über die Immatrikulationen. Besonders hoch wird die Immatrikulation der ehemaligen Abiturienten an den elitären Universitäten in Litauen und im westlichen Ausland geschätzt. Die sogenannte Bildungsexpansion hat in Litauen eine problematische Entwicklung genommen. Ein irrational hoher Anteil (bis 70-80 %) der Abiturienten wird in eine Hochschule immatrikuliert. Die Berufsschulen gelten als ein marginaler Randsektor der Ausbildung (Brazienė/Merkys 2011), wobei die schlechte Reputation noch aus der Sowjetzeit stammt und die extrem niedrigen Löhne in den Arbeiterberufen tun das ihrige.

Hinzu kommt das litauische Zentralabitur, das sich auf die standardisierte anonyme Normtestierung stützt und jede Kohorte der Abiturienten in zwei sozial ungleiche Teile teilt. Ein Teil macht ein konkurrenzbezogenes „Staatliches Examen“, das den Zugang zu einem von dem Staat vollständig bezahltes Studium ermöglicht. Ein anderer Teil legt das sogenannte „schulische Examen“ ab. Dieses Examen wird in der Regel von jedem bestanden, der eine Schule besuchte und zur Prüfung antritt. Die ursprüngliche Idee hinter diesem Modell war, dass die Abiturienten, die ein schulisches Examen haben, keinen direkten Zugang zu den Universitäten bekommen, sondern erst über eine berufliche Weiterbildung in ein duales Studium einmünden können. Die Finanzierung der Hochschulen nach dem Prinzip eines „Korbes“, wo die Gelder den Bewerbern folgen, eine demographische Krise und ein irrational ausgedehntes Netzwerk von Hochschulen haben jedoch dazu geführt, dass jeder studieren kann, der die Studien privat finanziert. Die Entwertung des Hochschulabschlusses und aller möglichen Diplome ist in der Konsequenz heute in Litauen ein unbestrittener Fakt. Das Diplom garantiert kaum mehr eine Stelle und Karriere. Die Arbeitgeber haben das Vertrauen in das Universitätsdiplom sichtlich verloren.

Nach unserer Meinung ist die Gewährleistung oder gar die Steigerung der *Employability* von Jugendlichen in Litauen im Prinzip möglich. Es bedarf jedoch gezielte Änderungen der Bildungs- und Beschäftigungspolitik. Folgende Maßnahmen wären erforderlich:

- Aufbau des dualen Systems im engsten Zusammenhang mit einer gerechten Lohnpolitik;
- Rationale Ausdifferenzierung des binären Hochschulsystems, eine etwas klarere Trennung zwischen dem Auftrag der Universität und einer Fachhochschule.
- Die Suche nach modernen Formen, wie die unterschiedlichen Arbeitstätigkeiten der Jugendlichen in die Bildung und Sozialisation integriert werden könnten.
- Gezielte frühere Vorbereitung der Schüler auf eine bewusste, verantwortliche und gründlich motivierte Berufs- und Studienwahl.
- Verminderung der Disproportion zwischen dem Hochschulsystem und dem System der beruflichen Bildung, Ausgleich der Asymmetrie zwischen diesen Bildungssektoren. Hier ist auch die Änderung der Immatrikulationsregelung zu nennen. Es wäre sinnvoll, dass die Jugendlichen mit der schwachen Lernmotivation und mit der schlechten Lernleistung, nach Bedarf etwas später, d. h. über die berufliche Fort- und Weiterbildung an die Hochschule kämen.

Literatur

Abramson P.R./Inglehart, R. (1995): Value Change in Global Perspective. Ann Arbor, MI.

Albert, M. et al. (2004): 14. Shell Jugendstudie. Schmollers Jahrbuch. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 124, H. 3, 451-454.

Blunden, A. (2010): An Interdisciplinary Theory of Activity. (Series Studies in Critical Social Sciences.). Leiden, Boston.

Barabasch, A./Lakes, R. (2005): School-to-Work Transition in East Germany: Challenges of a Market Society. Career and Technical Education Research, 30, H. 1, 3-24.

Borg, I./Gabler, S. (2002): Zustimmungssanteile und Mittelwerte von Likert-skalierten Items. In: ZUMA Nachrichten, 26, H. 50, 7-25.

Bourdieu, P. (1987): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt a.M.

Brazienė, R./Merkys, G. (2013): Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: teorinės prielaidos ir empiriniai radiniai. (Transition of Lithuanian Youth from Education to the Labour Market: Theoretical Presumptions and Empirical Evidence.) In: Filosofija Sociologija, 24, H. 2, 82-91. Online: <http://www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2013/2/82-91.pdf> (31.03.2016).

Brazienė, R./Merkys, G. (2012): Determinants of Youth and Young Adults Work Satisfaction in Lithuania. In: Socialiniai mokslai, 78, H. 4, 47-53. Online: <http://www.socsc.ktu.lt/index.php/Social/article/view/3232> (31.03.2016).

Brazienė, R./Merkys, G. (2011): How Participation in Labour Market Affects Youth Poverty and Social Exclusion? A Comparison of EU Countries. In: Socialiniai mokslai, 73, H. 3, 7-14. Online: <http://www.socsc.ktu.lt/index.php/Social/article/view/787> (31.03.2016).

Brzinsky-Fay, C. (2008): Get the Balance Right. Risk and Flexibility in School-to-Work Transition Sequences. In: Ester, P. et al. (Hrsg.): Innovating European Labour Markets. Dynamics and Perspectives. Cheltenham/Northampton, 275-296.

Brzinsky-Fay, C. (2011): What Difference Does It Make? The Outcome Effects of the European Employment Strategy on the Transition from Education to Work. *German Policy Studies*, 7, H. 1, 45-72.

Brzinsky-Fay, C. (2013): The Measurement of School-to-Work Transition as Processes. About Events and Sequences. In: *European Societies*, 16, H. 2, 213-232.

Buchholz, S./Blossfeld, H. P. (2012): Changes in the Economy, the Labor Market, and Expectations for the Future: What Might Europe and the United States Look Like in Twenty-five Years? In: *New Directions for Youth Development*, 34, H. 3 (135), 17-26.

Green, A. E./Owen, D.W./Wilson, R. (2001): Regional Differences in Labour Market Participation of Young People in the European Union. In: *European Urban and Regional Studies*, 8, H. 4, 297-318.

Hannan, D./Raffe, D./Smyth, E. (1996): Cross-National Research on School to Work Transitions: An Analytical Framework.

Online: http://www.econ.upf.edu/~montalvo/sec1034/school_work_ocde.pdf (31.03.2016).

Hansson, T. (2014): Contemporary Approaches to Activity Theory: Interdisciplinary Perspectives on Human Behavior. Hershey, PA.

Hurrelmann, K. (2004): *Lebensphase Jugend*. (7. Aufl.). Weinheim.

International Labour Organization (2009): ILO School-to-Work Transition Survey: A Methodological Guide. International Labour Office. Genf.

Online: http://www.ilo.org/employment/areas/WCMS_140862/lang--en/index.htm (31.03.2016).

Kölbl, C. (2006): *Die Psychologie der kulturhistorischen Schule*. Vygotskij, Lurija, Leont'ev. Göttingen.

Leuze, K. (2011): How Structure Signals Status: Institutional Stratification and the Transition from Higher Education to Work in Germany and Britain. In: *Journal of Education and Work*, 24, H. 5, 449-475.

Maldeikienė, A. (2013): *Melo ekonomika*. Vilnius.

Mansel, J./Hurrelmann, K. (2003): *Jugendforschung und Sozialisationstheorie. Über Möglichkeiten und Grenzen der Lebensgestaltung im Jugendalter*. In: Mansel, J./Griese, H. M./Scherr, A. (Hrsg.): *Theoriedefizite der Jugendforschung. Standortbestimmung und Perspektiven*. Weinheim/München, 75-90.

Merkys, G. (1994): *Kulturhistorische Methoden*. In: Rosenstiel, L./Curd, M./Hockel, W./Molt, W. (Hrsg.): *Handbuch der angewandten Psychologie. Grundlagen, Methoden, Praxis*. Landsberg am Lech, 1-19.

Reitzle, M./Silbereisen, R. K. (2000): The Timing of Adolescents' School-to-Work Transition in the Course of Social Change: The Example of German Unification. In: Swiss Journal of Psychology, 59, H. 4, 240-255.

Sisson, P./Jones, K. (2012): Lost in Transition? The Changing Labour Market and Young People Not in Employment, Education or Training. London. Online: http://www.theworkfoundation.com/DownloadPublication/Report/310_lost_in_transition%20%282%29.pdf (31.013.2016).

Versnel, J. et al. (2011): International and National Factors Affecting School-to-Work Transition for At-risk Youth in Canada: An Integrative Review. In: The Canadian Journal of Career development, 10, H. 1, 21-31.

Wolbers, M.H.J. (2007): Patterns of Labour Market Entry. A Comparative Perspective on School-to-Work Transitions in 11 European Countries. In: Acta Sociologica, 50, H. 3, 189-210.

Zitieren dieses Beitrages

Merkys, G./Brazienė, R. (2016): Der Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt: Befunde einer Umfrage in Litauen. In: *bwp@* Spezial 12 Berufsorientierung im Lebenslauf – theoretische Standortbestimmung und empirische Analysen, hrsg. v. Faulstich-Wieland, H./Rahn, S./Scholand, B., 1-19.
Online: http://www.bwpat.de/spezial12/merkys_braziene_bwpat_spezial12.pdf (18.4.2016).

Die AutorInnen



Prof. Dr. GEDIMINAS MERKYS

Kauno technologijos universitetas

Litauen

E-Mail: gediminas.merkys@ktu.lt

WWW: www.ktu.edu/en/faculty-social-sciences-arts-and-humanities/institute-public-policy-and-administration



Dr. RŪTA BRAZIENĖ

Kauno technologijos universitetas

Litauen

E-Mail: ruta.braziene@ktu.lt

WWW: www.ktu.edu/en/faculty-social-sciences-arts-and-humanities/institute-public-policy-and-administration