

---

## **Einstellung von Auszubildenden zur Veränderungssituation „Übergang: Schule – berufliche Ausbildung“**

Teil-Ergebnisse einer Befragungen von Jugendlichen  
im Rahmen des Modellversuchs „Change –  
Chance“



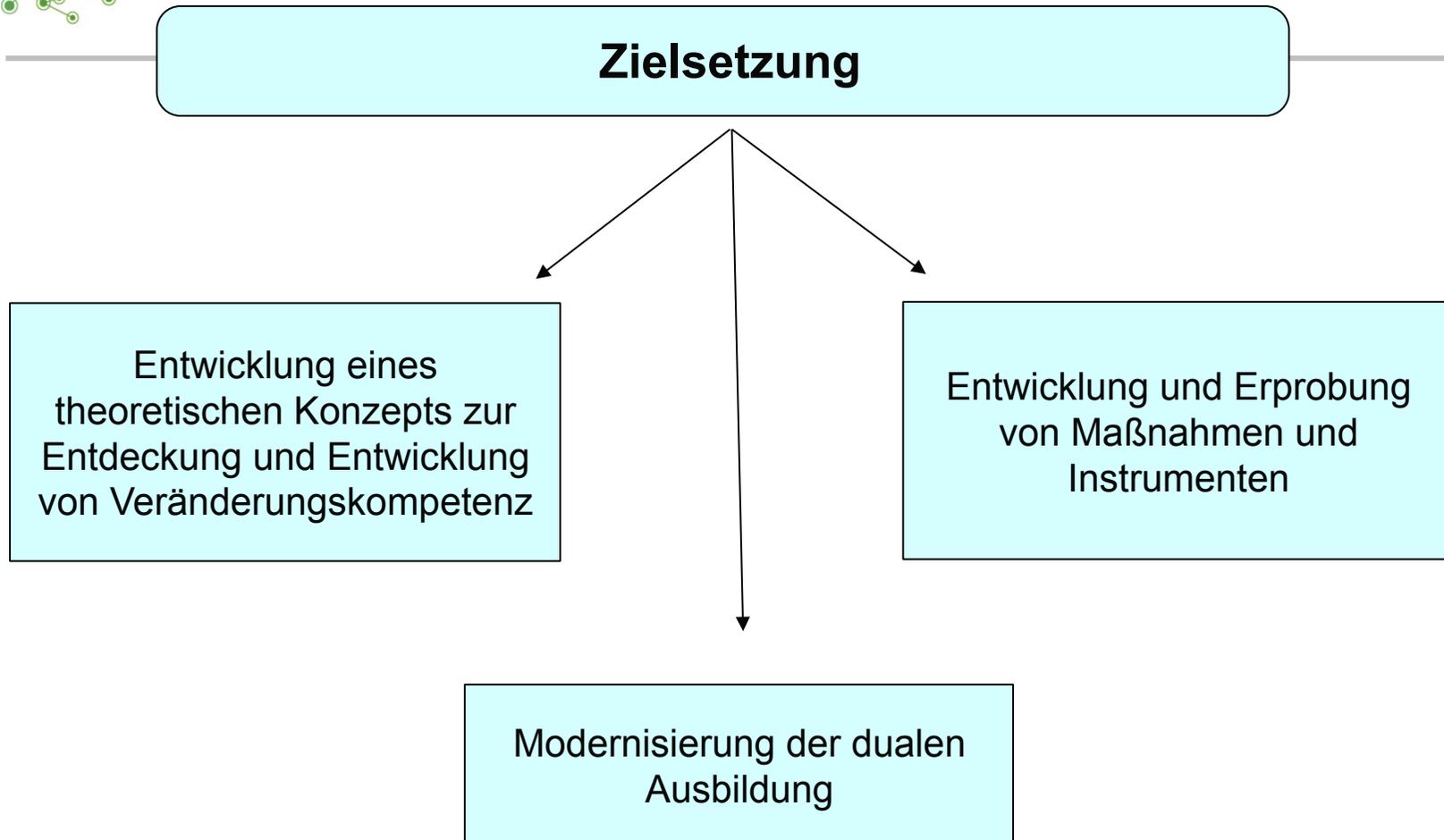
**Change**<sup>®</sup>



- Chance durch Veränderung

Förderung der Beschäftigungsfähigkeit bei Auszubildenden und  
Mitarbeitern durch den Erwerb von Veränderungskompetenz







## Untersuchung zur Veränderungskompetenz

---

### Ziel der empirischen Studie:

Untersuchen, welche persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten den Auszubildenden bei dem **Wechsel von der Schule in die berufliche Ausbildung** geholfen haben

# 1. Forschungsinstrument

---

- Standardisierter, zweigeteilter Fragebogen (im Pretest geprüft)
  - Erster Teil: 15 inhaltliche Fragen, davon 5 offene und 10 geschlossene (ergänzende Antworten möglich)
  - Zweiter Teil: Fragen zu persönlichen Angaben der befragten Person (soziodemografische Daten)
- Einschätzungs-/Beurteilungsskalen mit den Merkmalsausprägungen
  - „trifft voll zu“
  - „trifft eher zu“
  - „trifft eher nicht zu“
  - „trifft gar nicht zu“

## 2. Stichprobe

---

- Klumpenstichprobe: 1.051 Auszubildende im ersten Lehrjahr aus 51 Klassen an zwölf Berufsschulen der Region Ostwestfalen-Lippe
- Alter: von 16 bis 37 Jahren, Durchschnittsalter: 19 Jahre
- Berufsgruppen
- Geschlecht
- Schulbildung

### 3. Berufsgruppen

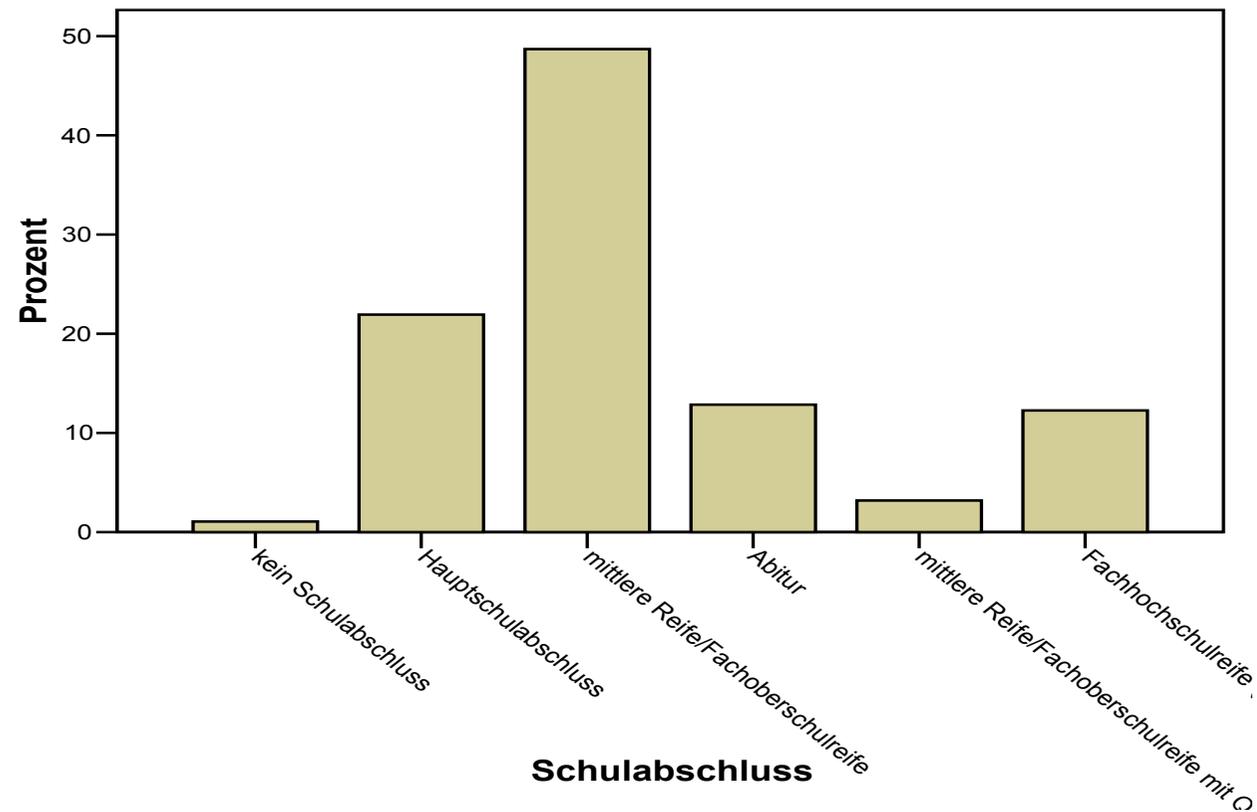
	Häufigkeit		Prozent*		Prozent**	
Bürokaufleute	129	338	12,3%	32,2%	12,9%	33,9%
Warenkaufleute	209		19,9%		21,0%	
Mechaniker	253	350	24,1%	33,3%	25,4%	35,1%
Elektriker	97		9,2%		9,7%	
Soziale Berufe (VZ)	124	309	11,8%	29,4%	12,4%	31,0%
Übrige Gesundheitsberufe	185		17,6%		18,6%	
<u>GESAMT</u>	997		94,9%		100%	

\*prozentualer Anteil an Gesamtheit der Befragten (1051 Personen)

\*\* prozentualer Anteil an Gesamtheit der Angaben (997 Personen)

## 5. Schulbildung

### Schulabschluss



## Entwicklung einer Typologie - Faktoren

---

- Analyse der persönlichen Ressourcen der Jugendlichen, die sich beim Übergang von der Schule in die Ausbildung als besonders hilfreich erwiesen haben
- Anwendung einer Faktorenanalyse
- Berücksichtigung von 40 vers. Aussagen zu Eigenschaften, Fähigkeiten
- Ziel der Analyse ist es, diejenigen Aussagen über Eigenschaften, Fähigkeiten zu einem Faktor zusammenzufassen, die inhaltlich zusammenpassen, also einen gemeinsamen Faktor bilden.
- Ermittlung von 9 Faktoren  
Benennung der Faktoren mit einem zusammenfassenden Namen

## 9 Faktoren (I)

---

1. **Engagement** - Belastbarkeit, Eigeninitiative, Verantwortungsbewusstsein, Selbständigkeit, aktives Handeln
2. **Neugier** - Offenheit gegenüber Neuem, Herausforderung annehmend
3. **Sozial-integratives Verhalten** - Hilfsbereitschaft, Teamfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Offenheit gegenüber Mitmenschen, persönliches Einbringen
4. **Strategie** - strategisches, planmäßiges, zielgerichtetes Handeln, Führungs-, Überzeugungs-, Planungs- und Beobachtungsfähigkeit, Improvisationstalent

## Faktoren (II)

---

5. **Erfahrung** - Aussagen über Erfahrungen und Vorwissen, praktisches Wissen, Kenntnisse zu Anforderungen und Erwartungen
6. **Gelassenheit** - Selbstbewusstsein, Kommunikationsfähigkeit, Humor
7. **Nachdenklichkeit** - in Ruhe reflektieren, Rationalität, Nüchternheit
8. **Sozial-kommunikatives Handeln** - Gespräche mit anderen, soziales Netzwerk
9. **Veränderungsbereitschaft** - räumliche Mobilität, flexibles Verhalten

## Faktoren – hohe/geringe Zustimmung

---

- Eigenschaften und Fähigkeiten, die eine **hohe** Zustimmung bei den Jugendlichen erzielten:
  - Selbständigkeit (92,7%)
  - **Teamfähigkeit** (92,6%)
  - Verantwortungsbewusstsein (91,8%)
  - Anpassungsfähigkeit (91,7%)
  - Aufgeschlossenheit (90,3%)
- Eigenschaften und Fähigkeiten, die **wenig** Zustimmung erzielten:
  - Führungsfähigkeit
  - über die Situation in Ruhe nachdenken

## Cluster - Analyse

---

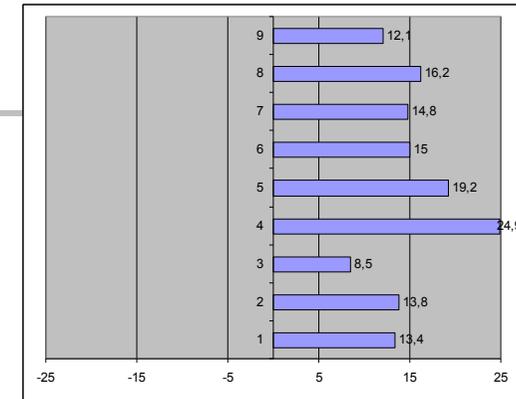
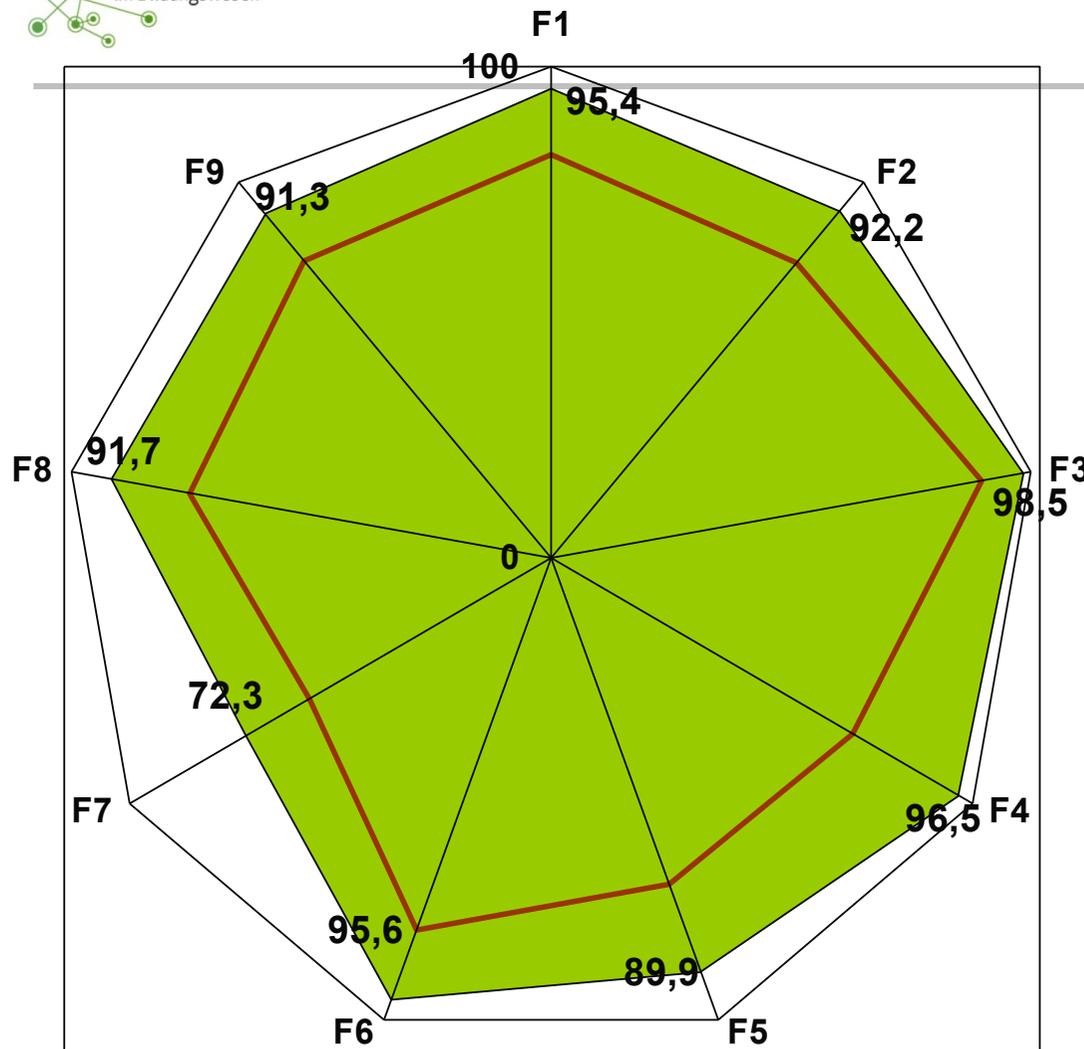
### Anwendung einer Cluster-Analyse

- Einteilung der befragten Auszubildenden nach gemeinsamen Faktoren
- Zusammenfassung in Gruppen von Veränderungstypen
- Unterscheidung von 5 Veränderungstypen:
  1. Die Naiven
  2. Die Erfahrenen
  3. Die Ehrgeizigen
  4. Die Pragmatiker
  5. Die Individualisten



# Cluster

Nr.	Veränderungskompetenz-Typen
Typ 1	„ Die Naiven“ – überschätzen sich und ihre Fähigkeiten
Typ 2	„ Die Erfahrenen“ – benötigen feste Strukturen und klare Vorgaben
Typ 3	„ Die Ehrgeizigen“ – benötigen fachliches Vorwissen und Kenntnis der fachlichen Anforderungen
Typ 4	„ Die Pragmatiker“ – kaschieren ihre Schwächen durch aktives, cooles Handeln
Typ 5	„ Die Individualisten“ – suchen im direkten Handeln die persönliche Weiterentwicklung



■ Cluster  
■ Gesamtstichprobe

- F1: Engagement
- F2: Neugier
- F3: Sozial-integratives Handeln
- F4: Strategisches Handeln
- F5: Erfahrung
- F6: Selbstbewusstsein
- F7: Nachdenklichkeit
- F8: Sozial-kommunikatives Verhalten
- F9: Veränderungsbereitschaft

## Die Naiven

---

*... überschätzen sich und ihre Fähigkeiten*

- 115 der befragten Auszubildenden (10,9%)

### **Mehrheitlich:**

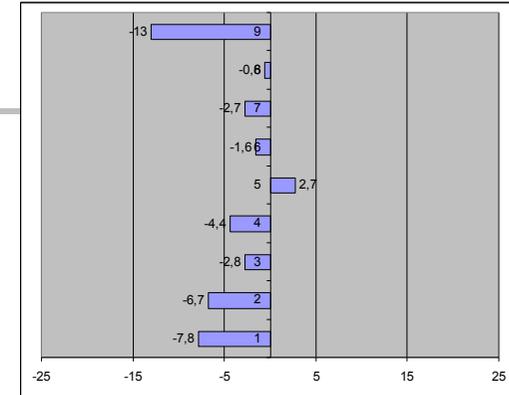
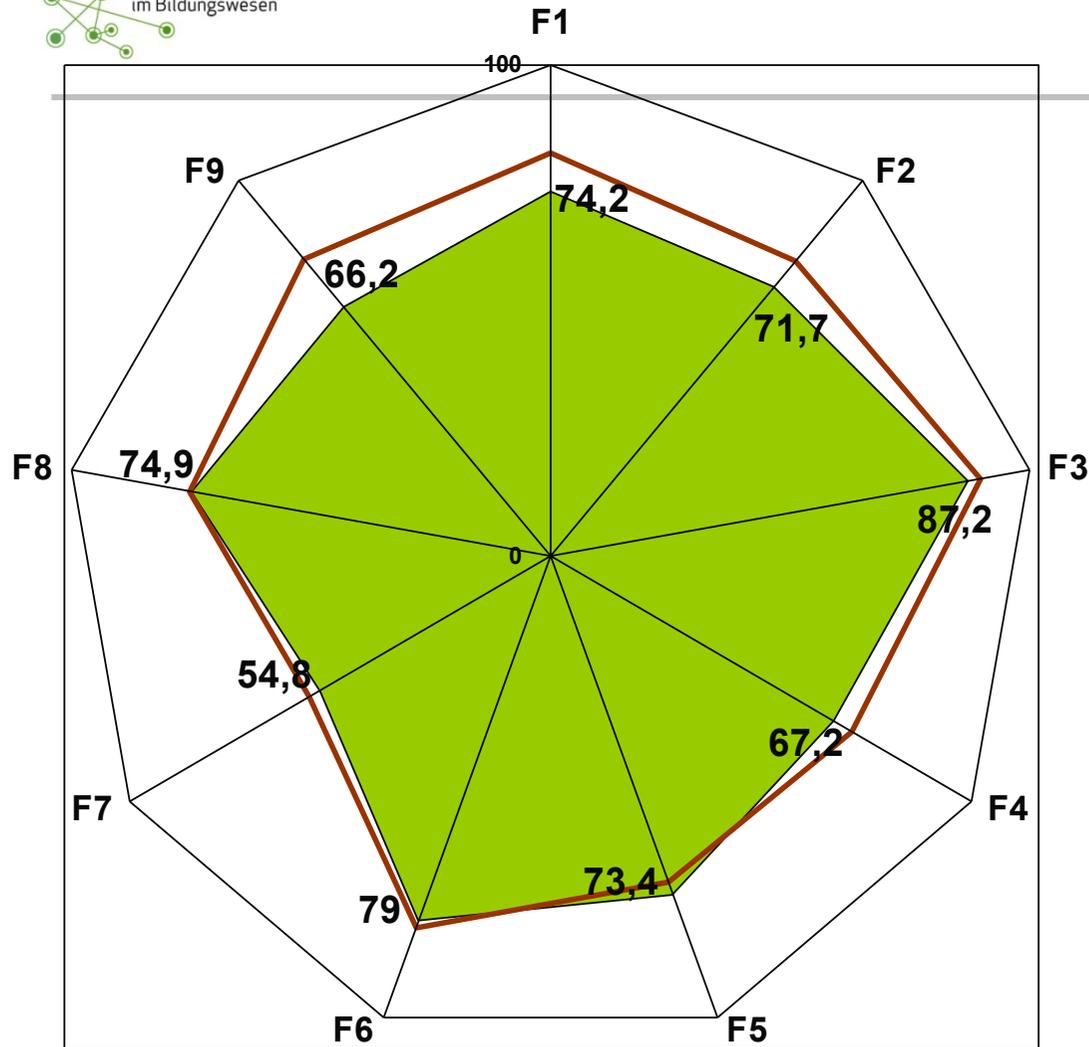
- weiblich
- Hauptschulabschluss
- soziale und sonstige Gesundheitsberufe

**Hilfreich:** Engagement, Neugier, sozial-integrativ, Strategie, Erfahrung, Gelassenheit, Nachdenklichkeit, sozial-kommunikativ, Offenheit gegenüber Mitmenschen, Eigeninitiative, Anpassungsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Selbständigkeit, Teamfähigkeit

Widersprüchliches Antwortverhalten. Einerseits: alle angeführten Eigenschaften überdurchschnittlich hilfreich; andererseits: die meisten Probleme, Konflikte

---

# Die Erfahrungen



■ Cluster  
■ Gesamtstichprobe

- F1: Engagement
- F2: Neugier
- F3: Sozial-integratives Handeln
- F4: Strategisches Handeln
- F5: Erfahrung
- F6: Selbstbewusstsein
- F7: Nachdenklichkeit
- F8: Sozial-kommunikatives Verhalten
- F9: Veränderungsbereitschaft

## Die Erfahrenen

---

*... benötigen feste Strukturen und klare Vorgaben*

- 364 der befragten Auszubildenden (34,6%) / größte Gruppe

### **Mehrheitlich:**

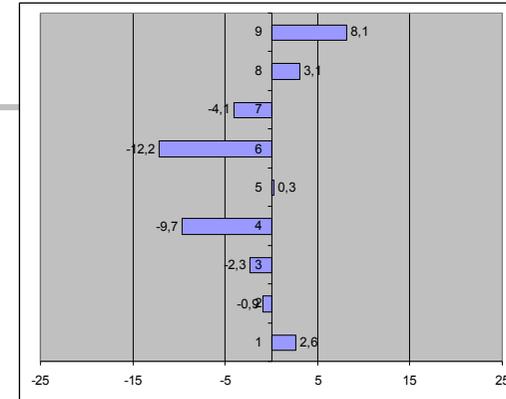
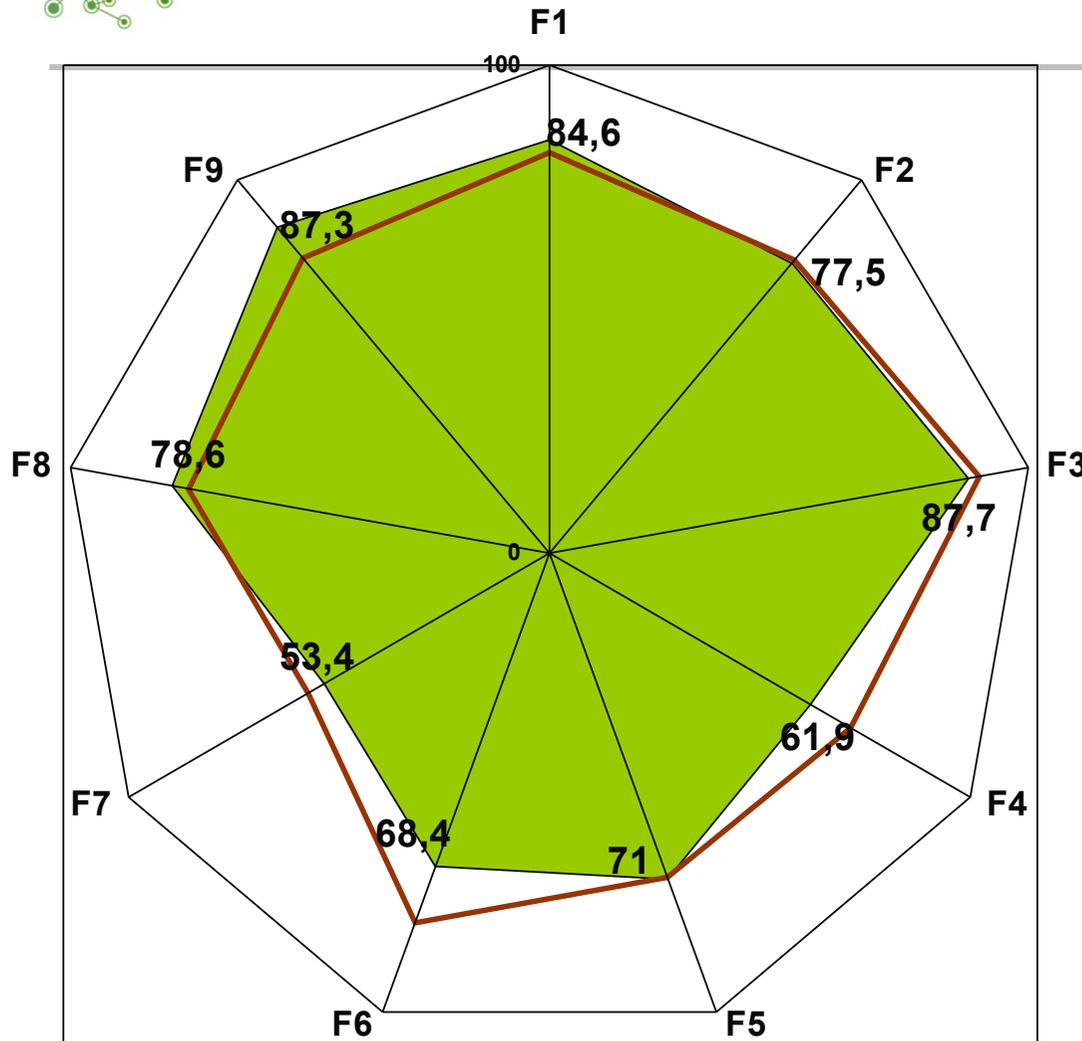
- männlich
- Hauptschulabschluss oder keinen Abschluss
- Mechaniker und Elektriker

**Hilfreich:** Erfahrungen: was andere von mir erwarten, praktische Erfahrungen

**Wenig hilfreich:** Engagement, Aufgeschlossenheit für Neues, Neugier, Veränderungsbereitschaft, Mobilität, Flexibilität, etwas Neues ausprobieren, improvisieren

Die Jugendlichen wollen wissen, was von ihnen erwartet wird und setzen auf ihre persönlichen Erfahrungen

---



■ Cluster  
■ Gesamtstichprobe

- F1: Engagement
- F2: Neugier
- F3: Sozial-integratives Handeln
- F4: Strategisches Handeln
- F5: Erfahrung
- F6: Selbstbewusstsein
- F7: Nachdenklichkeit
- F8: Sozial-kommunikatives Verhalten
- F9: Veränderungsbereitschaft

## Die Ehrgeizigen

---

***... benötigen fachliches Vorwissen und Kenntnis der fachlichen Anforderungen***

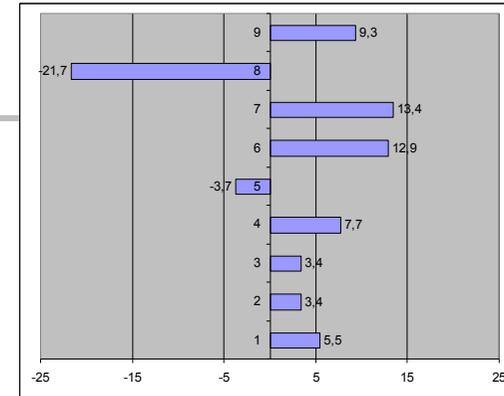
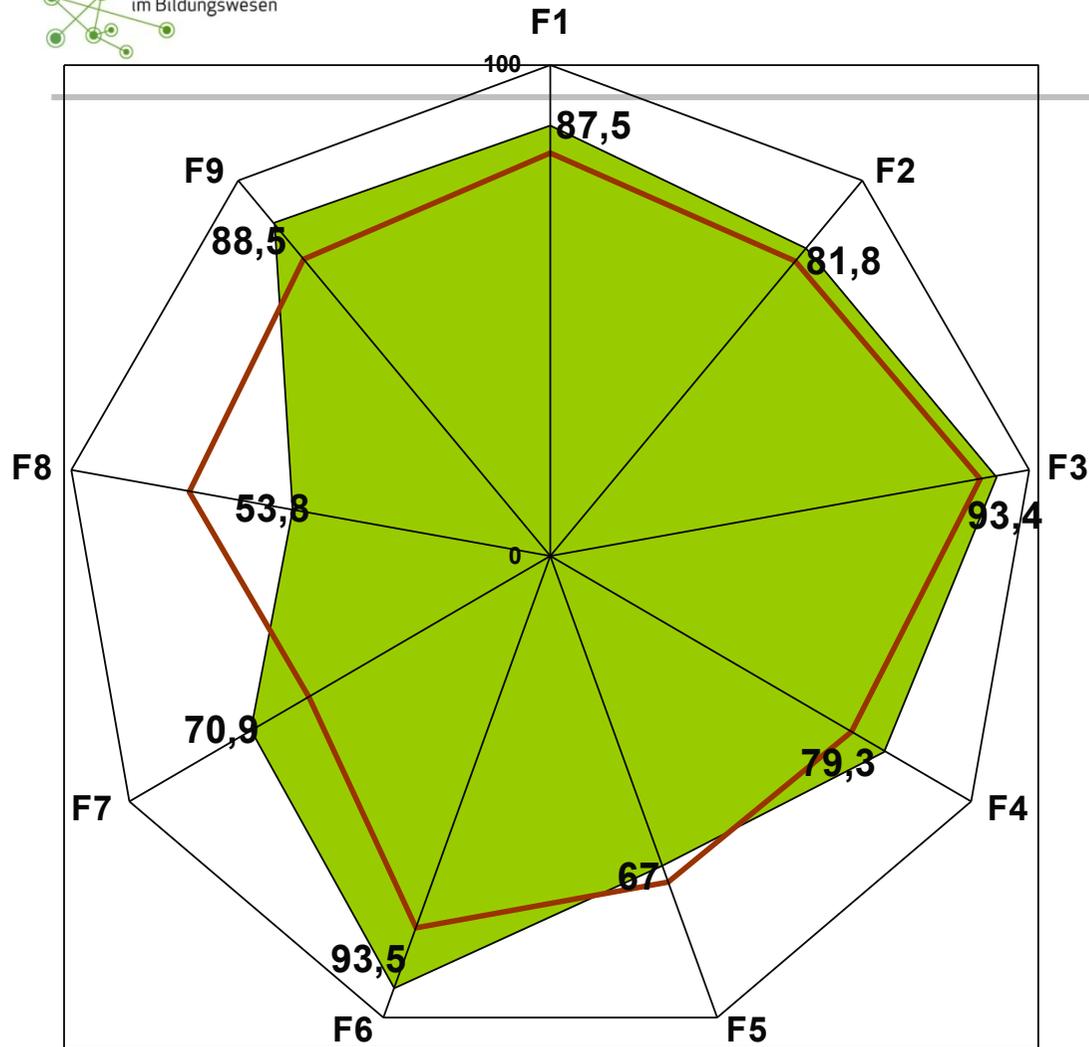
- 292 der befragten Auszubildenden (27,8%)
- ausgeglichenes Geschlechterverhältnis
- überdurchschnittlich hoher Schulabschluss: Mittlere Reife, Abitur
- Bürofachkräfte, kaufmännischer Bereich

**Hilfreich:** Engagement, Veränderungsbereitschaft, Kenntnisse über fachliche Anforderungen, fachliches Vorwissen, Gespräche mit anderen

**Wenig hilfreich:** Gelassenheit, strategisches Handeln, Offenheit gegenüber Menschen

Veränderungen sind Bereicherungen ihres Lebens und werden genutzt um eigene Kenntnisse auch im Austausch mit Anderen weiterzuentwickeln.

---



■ Cluster  
■ Gesamtstichprobe

- F1: Engagement
- F2: Neugier
- F3: Sozial-integratives Handeln
- F4: Strategisches Handeln
- F5: Erfahrung
- F6: Selbstbewusstsein
- F7: Nachdenklichkeit
- F8: Sozial-kommunikatives Verhalten
- F9: Veränderungsbereitschaft

## Die Pragmatiker

---

*... kaschieren ihre Schwächen durch aktives, cooles Handeln*

- 179 der befragten Auszubildenden (17%)

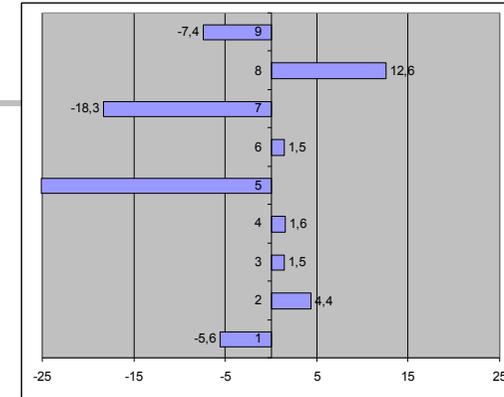
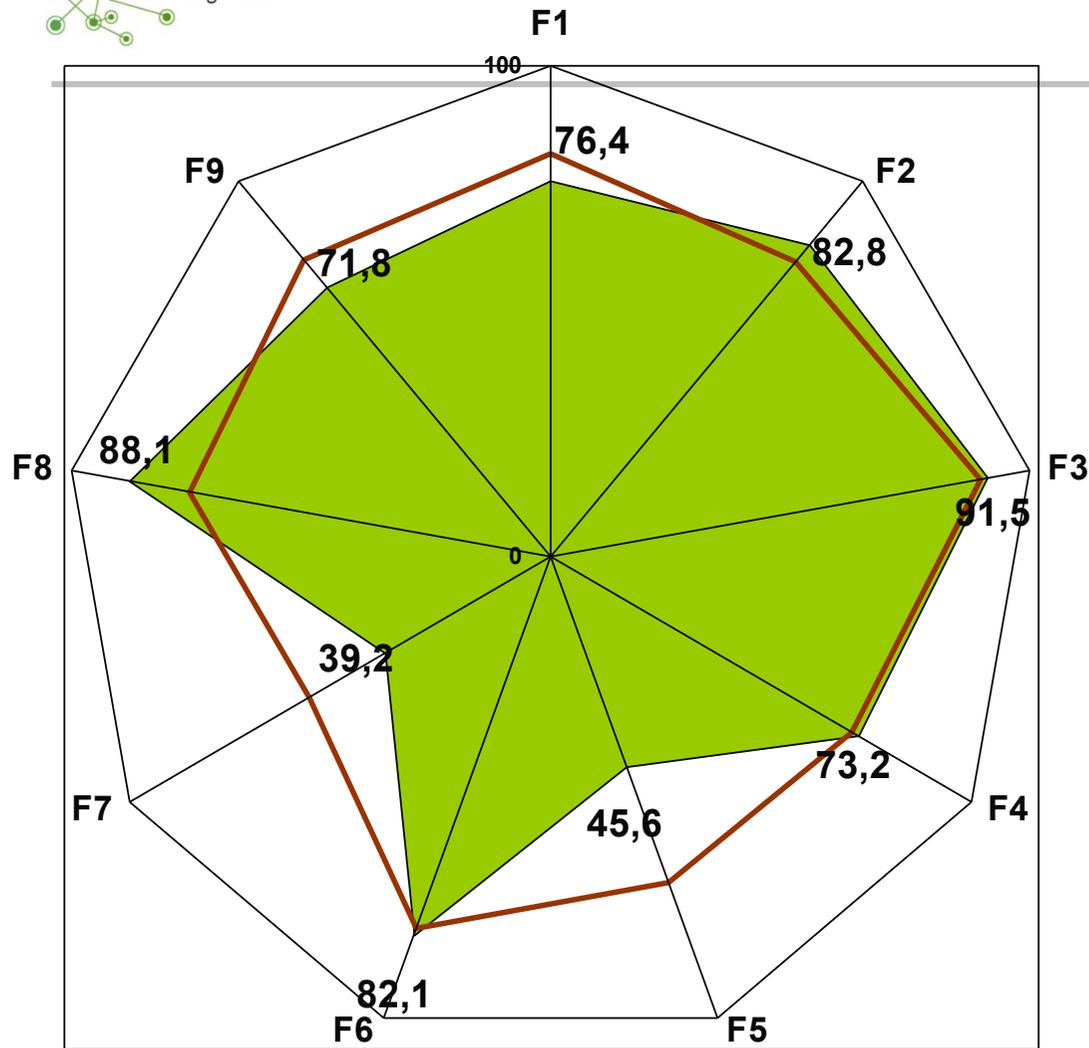
### **Mehrheitlich:**

- männlich
- Hauptschulabschluss oder keinen Abschluss
- Mechaniker und Elektriker

**Hilfreich:** Engagement, sozial-integratives Verhalten, Strategie, Nachdenklichkeit, Veränderungsbereitschaft, Gelassenheit, Neugier

**Wenig hilfreich:** sozial-kommunikatives Handeln, Erfahrung

Dem ersten Cluster sehr ähnlich, jedoch: nüchterne und selbstbewusste Herangehensweise an neue Situationen, Bewältigung durch selbständiges und überlegtes Handeln



■ Cluster  
■ Gesamtstichprobe

- F1: Engagement
- F2: Neugier
- F3: Sozial-integratives Handeln
- F4: Strategisches Handeln
- F5: Erfahrung
- F6: Selbstbewusstsein
- F7: Nachdenklichkeit
- F8: Sozial-kommunikatives Verhalten
- F9: Veränderungsbereitschaft

## Die Individualisten

---

**... suchen im direkten Handeln die persönliche Weiterentwicklung**

- 101 der befragten Auszubildenden (9,6%) / kleinste Gruppe

### **Mehrheitlich:**

- weiblich
- höchstes Bildungsniveau: Abitur, Realschule
- soziale Berufe und Warenkaufleute

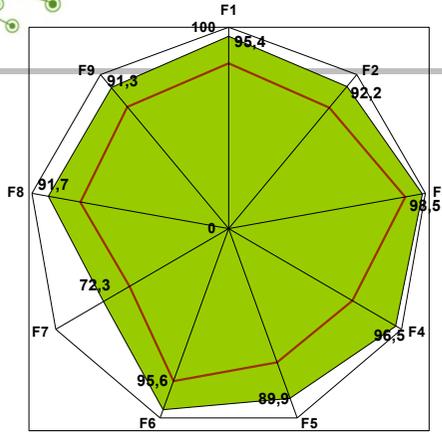
**Hilfreich:** Neugier, Strategie, Gelassenheit, sozial-kommunikativ, Aufgeschlossenheit für Neues, Offenheit gegenüber Mitmenschen

**Wenig hilfreich:** Erfahrungen, Nachdenklichkeit

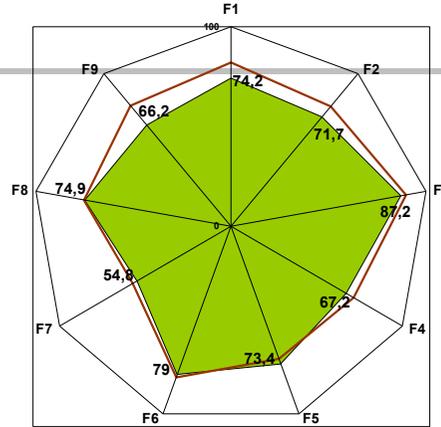
Nicht die fachliche oder berufliche, sondern die persönliche, individuelle Weiterentwicklung steht im Vordergrund; stattfindend durch den Austausch mit anderen und der neugierigen und bewussten Auseinandersetzung mit Anderen



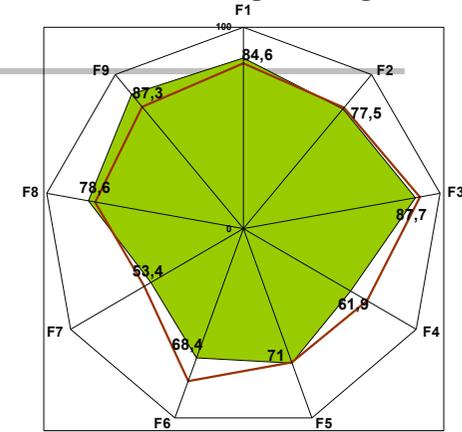
### Die Naiven



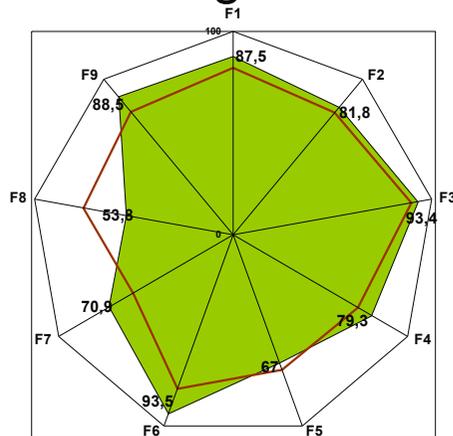
### Die Erfahrenen



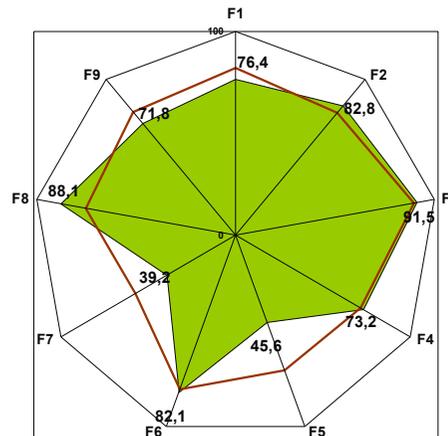
### Die Ehrgeizigen



### Die Pragmatiker



### Die Individualisten



---

Ein Ergebnis: Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Art der selbst zugeschriebenen Fähigkeiten **und** der Bewältigung von Veränderungssituationen

## Zusammenfassung

---

### Erkenntnisse aus der Change-Untersuchung (Selbsteinschätzung)

#### Männer

1. Beurteilen eher eine Veränderungssituation als Herausforderung; sie sehen die Chance, mehr über ihre Stärken zu erfahren, sich zu erleben.
2. Sie verbinden neue, ungewisse Situationen mit der Chance zur erfolgreichen Bewältigung
3. Sie schreiben sich aktive Fähigkeiten zu; praktische Erfahrung; fachliches Vorwissen

#### Frauen

1. Stufen allg. Veränderungssituationen problematischer ein: Bedrohung
2. Empfinden eher Angst, Hilflosigkeit
3. Setzen eher „passive“ Fähigkeiten ein: Geduld, Beobachtungsfähigkeit, Hilfsbereitschaft, Anpassungsfähigkeit
4. Einzig aktive Fähigkeit: Kommunikationsfähigkeit